

Työhyvinvointi kättilön työssä

Anu Hiltunen
Anni Korhonen

Opinnäytetyö
Tammikuu 2016
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala
Kättilön (AMK) tutkinto-ohjelma

Tekijä(t) Hiltunen, Anu Korhonen, Anni	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä 11.01.2016
	Sivumäärä 66	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Työhyvinvointi kätilön työssä		
Tutkinto-ohjelma Kätilö		
Työn ohjaaja(t) Mantsinen, Christina		
Toimeksiantaja(t)		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Kätilöiden työhyvinvointia ei ole Suomessa tutkittu, ja työhyvinvointi tutkimusaiheena on ajankohtainen. Kätilön työ on hoitotyötä, joka on vastuullista ja vaativaa. Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen ilmiö, jonka jokainen kokee yksilöllisesti omalla tavallaan sekä siihen vaikuttavat monet eri tekijät.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää kätilöiden kokemuksia työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön tarkoituksena on, että kätilön ammattiin opiskelevat, kätilönä työskentelevät sekä heidän työnantajansa saavat tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, joita huomioilla pystyvät vaikuttamaan työhyvinvointiin työssään.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin verkkokyselyn avulla ja vastaajat olivat Kätilö syntymässä -facebook-ryhmän jäseniä. Kyselyyn vastasi 38 kätilöä, joista lopulliseen aineistoon päätyi 20 kätilön vastaukset kylläntymisen periaatteella.</p> <p>Tuloksista kävi ilmi, että työn ja työyhteisön kannalta merkittävimmäksi tekijäksi nousi sekä edistävänä että kuormittavana tekijänä työyhteisön ilmapiiri. Työyhteisön sisällä tapahtuvat muutokset koettiin myös suurena kuormittavana tekijänä. Voitiin todeta, että henkilökohtaisen elämän hyvinvointi heijastuu suoraan työhyvinvointiin.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Kätilötyö, työhyvinvointi, laadullinen kyselytutkimus		
Muut tiedot		

Description

Author(s) Hiltunen, Anu Korhonen, Anni	Type of publication Bachelor's thesis	Date 11.01.2016
	Number of pages 66	Language of publication: Finnish
		Permission for web publication: x
Title of publication Midwives' wellbeing at work		
Degree programme Midwifery		
Supervisor(s) Mantsinen, Christina		
Assigned by		
<p>Description</p> <p>Midwives' wellbeing at work has not been studied in Finland, and the topic is of some current interest. Midwives' work is demanding care work with a high element of responsibility. Wellbeing at work is a personal experience which is influenced by different factors, such as the organization, management, workplace, work community, the job and individual aspects.</p> <p>The main objective was to examine midwives' experiences of well-being at work. The purpose of the thesis was that midwifery students, working midwives and their employers would receive information about the factors affecting midwives' wellbeing at work. By taking these factors into account wellbeing at work could be promoted.</p> <p>The thesis was implemented as qualitative research. The data was collected by using an online survey, and the respondents were midwives from the Midwife at birth -Facebook group. The survey was answered by 38 midwives. However, the answers of 20 respondents were included in the final data because the answers started to repeat themselves.</p> <p>The results showed that the most significant conducive and burdening factor was the workplace atmosphere. Changes inside the work community were also seen as a major burdening factor. It was also found that personal life was directly reflected in wellbeing at work.</p>		
<p>Keywords (subjects)</p> <p>Midwifery, wellbeing at work, a qualitative survey</p>		
Miscellaneous		

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Kätilötyö	4
3	Työhyvinvointi.....	5
3.1	Organisaatio	6
3.2	Johtaminen	7
3.3	Työyhteisö	9
3.4	Työ	11
3.5	Yksilön näkökulma	11
3.6	Työhyvinvoinnin edistäminen.....	13
4	Tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset.....	16
5	Opinnäytetyön toteutus.....	17
5.1	Laadullinen tutkimus	17
5.2	Kohderyhmä ja aineiston keruu.....	17
5.3	Aineistonanalyysi	19
6	Tutkimustulokset	22
6.1	Työhyvinvointia edistävät henkilökohtaiseen elämään liittyvät asiat	22
6.2	Työhyvinvointia kuormittavat henkilökohtaiseen elämään liittyvät asiat	24
6.3	Työhyvinvointia edistävät työhön ja työyhteisöön liittyvät asiat	27
6.4	Työhyvinvointia kuormittavat työhön ja työyhteisöön liittyvät asiat.....	30
6.5	Toiveet työyhteisöltä työhyvinvoinnin edistämiseksi.....	37
7	Pohdinta	42
7.1	Tulosten tarkastelu	42
7.2	Johtopäätökset	45
7.3	Eettisyys.....	45
7.4	Luotettavuus.....	46
7.5	Jatkotutkimusaiheet	49
	Lähteet	50
	Liitteet.....	54
	Liite 1. Saatekirje.....	54
	Liite 2. Kyselylomakeen avoimet kysymykset	56
	Liite 3. Minkälaiset henkilökohtaiseen elämään liittyvät asiat edistävät työhyvinvointiasi.....	57
	Liite 4. Minkälaiset henkilökohtaiseen elämään liittyvät asiat kuormittavat työhyvinvointiasi.....	58
	Liite 5. Millaiset työhön ja työyhteisöön liittyvät asiat edistävät työhyvinvointiasi ...	60

Liite 6. Millaiset työhön ja työyhteisöön liittyvät asiat kuormittavat työhyvinvointiasi	62
Liite 7. Miten toivoisit työyhteisön edistävän työhyvinvointia?	65
Kuviot	
Kuvio 1. Työhyvinvoinnin tekijät	6
Taulukot	
Taulukko 1. Esimerkkejä alkuperäisilmauksien pelkistämisestä	21

1 Johdanto

Kätilö on hoitotyön ja erityisesti seksuaali- ja lisääntymisterveyden asiantuntija, jonka toiminta-alueeseen kuuluu myös naisen terveyden ja naistentautien hoito. (Pienimaa 2014, 4-6.). Hoitotyötä hän toteuttaa raskaana olevien, synnyttävien ja synnyttäneiden äitien sekä heidän perheidensä parissa. Itsenäisesti toimivalta kätilöltä vaaditaan vastuullisuutta ja luotettavuutta. (Pienimaa & Raussi-Lehto 2015, 31.)

Työ on tärkeä arvo kaiken ikäisille suomalaisille, mutta etenkin vanhempi ikäpolvi (yli 50-vuotiaat) pitää työtä merkityksellisenä (Torsti 2012, 95). Työ on keskeinen hyvinvoinnin lähde, ja se on oleellinen osa ihmisen elämää. Sosiaalisten suhteiden ja mielekkään tekemisen lisäksi työ mahdollistaa toimeentulon sekä rytmittää ja ryhdyttää ihmisen elämää. Joskus työhyvinvointia on vaikea erottaa muusta hyvinvoinnista, koska työhön heijastuvat yksityiselämän ihmissuhteet, taloudellinen tilanne ja elämäntavat. (Rauramo 2012, 10.)

Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on sujuvaa ja mielekästä terveyttä edistävässä, turvallisessa sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. (Työhyvinvointi - kaikkien yhteinen asia. 2012). Työhyvinvoinnin ajankohtaisuus näkyy kansantaloudelle vuosittain aiheutuvista miljardien menetyksistä (Työhyvinvoinnin edistäminen, työkyvyttömyyden vähentäminen ja terveysyhteistyö 2015). Tämä näkyy yrityksien säästöissä sairauspoissaolo-, työkyvyttömyys- sekä rekrytointikustannuksissa. Hyvin hoidetut työyhteisön työhyvinvointihankkeet tuottavat itsensä kymmenkertaisina takaisin. (Mitä työhyvinvointi on n.d.; Rauramo 2012, 19.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on, että kätilön ammattiin opiskelevat ja kätilönä työskentelevät saavat tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, jotka huomioilla he pystyvät vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa. Työnantajat voivat hyödyntää tietoa työhyvinvoinnin edistämisessä.

2 Kätilötyö

Kätilön työ perustuu historialliseen, kansainväliseen ja kansalliseen ohjeistoon sekä määrittelyyn. Suomalaiselle kätilön ammatille, tehtäville ja toiminnalle pohjan on luonut kansainvälisesti hyväksytty kätilön määritelmä. Tämän määritelmän on kehittänyt kansainvälinen kätilöliitto (International Confederation of Midwives, ICM). Lisäksi tämän määritelmän ovat hyväksyneet Maailman terveysjärjestö (World's Health Organisation, WHO, 1992), kansainvälinen naistentautien ja synnytyslääkäreiden liitto (International Federation of Gynaecology and Obstetrics, FIGO, 1991). (Pienimaa & Raussi-Lehto 2015, 31–32.)

Kätilöksi määritellään henkilö, joka on suorittanut kätilökoulutuksen menestyksekkäästi osallistuttuaan säännöllisesti kyseisessä maassa asianmukaisesti hyväksytyyn kätilökoulutukseen. Kätilötutkinto on laajuudeltaan 270 opintopistettä (op) ja sen kesto on neljä ja puoli vuotta. Koulutus sisältää 90 opintopistettä kätilön ammattiotintoja. (Pienimaa 2014, 2.) Hankittuaan vaaditun pätevyyden kätilö rekisteröidään sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston (Valvira) toimesta kätilöluetteloon saisi luvan harjoittaa työtä laillisesti kätilönä sekä sairaanhoitajana (Pienimaa ym. 2015, 33).

Kätilön on kyettävä antamaan naisille raskauden, synnytyksen ja lapsivuoteen aikana tarvittavaa ohjausta, hoitoa ja neuvontaa. Normaalin raskauden, synnytyksen sekä lapsivuoteen aikaisesta seurannasta ja hoidosta kätilö vastaa itsenäisesti. Kätilön toiminta-alueeseen kuuluu myös naisen terveyden ja naistentautien hoito- ja kätilötyön asiantuntijana sekä seksuaaliterveyden edistäjänä toimiminen. (Pienimaa 2014, 4-6.) Tämä kaikki sisältää ennaltaehkäisevät toimenpiteet, epänormaalin tilan selville saaminen sekä äidissä että lapsessa, lääkärin avun hankkiminen ja hätätoimenpiteiden suorittaminen, silloin kun lääkärin apua ei ole saatavilla. Kätilöntyö pitää sisäl-

lään myös tietyille aloille ulottuvaa gynekologiaa, perhesuunnittelua ja lastenhoitoa. (Pienimaa ym. 2015, 31.)

Kätilötyön tietoperusta koostuu hoitotieteestä ja muista terveystieteistä sekä sitä täydentävistä muista tieteenaloista. Terveysneuvonnassa ja -kasvatuksessa kätilöillä on tärkeä tehtävä, koska tämä ei kosketa pelkästään naisia, vaan myös heidän perheitänsä ja koko yhteiskunnan piiriä. Ammattiaan kätilö voi harjoittaa sairaaloissa, neuvoloissa, terveyskeskuksissa, kotiolosuhteissa tai muiden terveyspalveluiden piirissä. (Pienimaa ym. 2015, 31.) Kätilö toimii kätilötyön asiantuntijana työelämän eri tilanteissa, moniammatillisissa tiimeissä, työryhmissä ja verkostoissa (Kätilö (AMK), päivätoteutus, 2013; Pienimaa 2014, 6).

3 Työhyvinvointi

WHO määrittelee terveyden täydelliseksi fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tilaksi. Työhyvinvointi toteutuu kun työ on mielekästä ja sopivaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työyhteisössä ja työympäristössä. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi jakaantuu organisaation, yhteiskunnan ja yksilön kesken. Yhteiskunta luo puitteet ja mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämiselle tukemalla toimintaa ja säätämällä lakeja. Näin edistetään kansalaisten terveyttä, oppimista, työssäosaamista ja työnteon kannattavuutta. (Virolainen 2012, 11–13.)

Työhyvinvointi koostuu monesta tekijästä. Siihen vaikuttavat organisaation piirteet, esimiestoiminta, ilmapiiri ja työn hallinnan tunne sekä myös työntekijän kokemus työyhteisöstään (Manka n.d.). Alla oleva kuvio ilmentää työhyvinvoinnin tekijöiden jakautumisen.



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin tekijät (Manka n.d.).

3.1 Organisaatio

Työoloja parantamalla ja työntekijöiden terveyttä edistämällä työn tuottavuus, tulokellisuus ja laatu luonnollisesti kohenevat. Työhyvinvoinnin hyvin tärkeä peruste on myös eettiset ja inhimilliset tekijät. Työhyvinvointia ohjaaviksi käsitteeksi voidaan luokitella arvot, etiikka, yhteiskuntavastuu, työelämään liittyvä tutkimus ja suositukset, työelämän lainsäädäntö sekä työehtosopimus. (Rauramo 2012, 17.) Vuonna 2003 voimaan tullut työturvallisuuslaki varmistaa riittävän työturvallisuuden työpaikoilla, joten työturvallisuuskin voidaan laskea osaksi työhyvinvointia. Työntekijän velvollisuuksia on myös säädetty laissa. (Virolainen 2012, 145–146.)

Organisaatiot menestyvät vain osaavan henkilökunnan ja uusien innovaatioiden avulla. Näin ollen oppiminen asettaa kaikille organisaatiossa työskenteleville haasteita.

Työyhteisön osaamisen kehittämisessä on osattava ennakoida tulevaisuutta. Menestyvän yrityksen tulisi pyrkiä jatkuvasti kehittämään henkilökuntansa valmiuksia, jotta he pystyisivät entistä paremmin vastaamaan muuttuvan organisaation asettamiin haasteisiin. (Rauramo 2012, 146; Juuti 2006, 76.)

Organisaation tehtäviin kuuluvat:

1. Tehokkaan ja taloudellisen toiminnan mahdollistaminen
2. Vastuun ja velvollisuuksien määrittely
3. Toiminnan valvonta
4. Koordinointi
5. Joustavuuden mahdollistaminen kehittämistarpeissa
6. Ihmisten tyytyväisyyden ja yhteistyön edistäminen

(Juuti 2006).

Organisaation sisäisen strategian tehtävänä on määrittää, mihin suuntaan organisaatio etenee ja millaisia toimia se tekee päämääriensä saavuttamiseksi. Strategia pitää sisällään keinot ja menetelmät saavuttaa suunnitellut päämäärät. Strategia pitää valita sellaiseksi, että se ottaa huomioon markkinoiden, teknologian tai lainsäädännön asettamia vaatimuksia ja tarpeita. (Strategia - Mitä tarkoittaa strategia? n.d.)

3.2 Johtaminen

Johtaminen on ihmisten ja asioiden johtamista. Johtaminen jäsentää työtä ja työstä syntyviä hyvinvointikokemuksia merkittävällä tavalla. Johdon tehtävänä on osoittaa organisaatiolle oikeaa suuntaa ja välittää työntekijöille organisaation arvopohja. Johtamisen tulee olla dynaamista ja ajassa kehittyvää. (Virtanen & Sinokki 2014, 119.) Itsestään huolehtiminen kuuluu työntekijälle, mutta työnantajan kuuluu samalla tavoin pitää huolta työn tekemisen edellytyksistä sekä tukea työntekijöiden työhyvin-

vointia. Vastuu siis jakautuu työhyvinvoinnista molemmille osapuolille. Puhutaan myös kokonaisvaltaisesta toimintamallista, jossa vastuu jakautuu kaikkien toimijoiden kesken. Näihin toimijoihin kuuluvat työntekijän ja työnantajan lisäksi esimiehen, työtoverien ja asiantuntijoiden työhyvinvoinninvastuu. (Laine 2014, 10–11.)

Johton tehtäviin kuuluu myös antaa työstä ja sen tuloksista monipuolista palautetta. Mahdollisuus säädellä omaa työtahtia ja työjärjestystä sekä vaikuttaa oman työn johtamiseen ovat tärkeitä. (Lindström, Elo, Kandolin, Ketola, Lehtelä, Leppänen, Lindholm, Rasa, Sallinen & Simola 2002, 8.) Johtamalla ja kehittämällä työyhteisön monipuolisuutta voidaan hyödyntää henkilöstön moniarvoisuutta, erilaisia näkemyksiä sekä erilaisia tapoja tehdä työtä. Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu ja tasapuolinen johtaminen lisäävät työhyvinvointia. (Tasa-arvo ja monimuotoinen työelämä 2015.)

Vuoden 2010 tehdyn sosiaali- ja terveysalan työolot tutkimukset mukaan vastaajista 60% sanoi kokeneen vähän tai ei ollenkaan stressiä, kun taas paljon tai erittäin paljon sitä sanoi kokeneensa 12% vastaajista. (Laine ym. 2010. 107). Työstressi voi johtaa työuupumukseen (Virolainen 2012, 35). Työstressin ja työuupumuksen syyt johtuvat työn ja työolojen pitkittyneistä paineista ja ristiriidoista (Hakanen, Ahola, Härmä, Kukkonen & Sallinen 2009, 88). Työuupumus on kehittyy työssä ja on vakava krooninen stressioireyhtymä. Uupumus johtaa työssä suoriutumisen heikkenemiseen.

Uupuminen voidaan jakaa kolmeen ulottuvuuteen. Ensimmäinen ulottuvuus on uupuminen eli tila jossa ihminen kokee antaneensa kaiken ja olo on niin sanotusti tyhjiin puristettu. Energiaa ei ole tarttua tehtäviin henkisesti eikä fyysisellä puolella. Toinen ulottuvuus on kyynisyys eli työntekijän asennoituminen työhön, työtehtäviin tai työyhteisöön. Usein liian suureen työmäärään reagoidaan, joka johtaa uupumiseen ja työtehon vähenemiseen. Kyynisyyden seurauksena työntekijä alkaa suhtautua negatiivisesti työpaikkaan sekä työkavereihin. Tämä kyynisyys näkyy negatiivisena työntekijän laadussa ja tehokkuudessa. Viimeinen eli kolmas ulottuvuus on riittämättömyyden tunne. Työntekijä kokee itsensä riittämättömäksi ja suhtautuu negatiivisesti it-

seensä. (Virolainen 2012, 35-36.) Oleellista on, että työuupumukseen puututaan ajoissa. Siihen pystytään puuttumaan esimerkiksi muuttamalla työjärjestelyjä, työmäärään ja työn kuormitukseen vaikuttamalla sekä tuen tarjoaminen työntekijälle. (Virolainen 2012, 37.) Työstressi ja työuupumus tulee kalliiksi yritykselle, koska sen heijastuessa työhön ja työntekijöihin sairauspoissaolot ja ennenaikainen eläköityminen lisääntyy (Hakanen ym. 2009, 89-90).

3.3 Työyhteisö

Työyhteisön sosiaalisella pääomalla on työhyvinvoinnin kannalta suuri merkitys. Yhteisöllisyys ja työpaikalla koettu luottamus takaa työyhteisön toimivuuden. (Virtanen & Sinokki 2014, 162.) Työyhteisössä ja sen jäsenissä ilmenee hyvinvointia monin tavoin. Hyvinvointi on näkyvää ja se tuntuu hyvänä ja turvallisena ilmapiirinä, mielenhenkenä sekä toiminnan ja yhteistyön sujumisena. (Rauramo 2008, 109.) Yksilö tarvitsee siis yhteisöä, koska sitä pidetään tärkeimpänä voimanlähteenä (mts 122). Kollegiaalisuudella tarkoitetaan yhteishenkeä samaa ammattia harjoittavien henkilöiden keskuudessa. Kollegiaalisuus ilmenee työssä toisen kunnioittamisena, ammatillisuutena ja yhteistyönä. Yhteistyötä pidetään kollegiaalisuuden tärkeimpänä ilmentymänä. Se sisältää konsultointia, perehdyttämistä sekä työkaverin auttamista. (Surakka 2009, 68-69.)

Sosiaalinen työhyvinvointi sisältää työyhteisön jäsenten kesken mahdollisuuden sosiaalisen kanssakäymiseen (Virolainen 2012, 17-24). Tämä tarkoittaa sitä että yhteistyö koetaan toimivaksi, jolloin työntekijät pystyvät keskustelemaan työasioista avoimesti ja saavat myös tukea toinen toisiltaan (Utriainen, Kyngäs & Nikkilä 2011, 1037-1046). Avointa vuorovaikutusta heikentäviä tekijöitä ovat muun muassa kateus, juoruilu, virheiden korostaminen ja pelon lietsominen (Vuorovaikutus työyhteisössä). Ammattimaiseen vuorovaikutukseen ei siis kuulu toisten henkilökohtaisten asioiden

ihmettely ja niiden käsittely. Jos työyhteisössä käsitellään paljon tällaisia asioita, niin silloin myös työhön liittyvien ongelmien syiden etsintä siirtyy helposti ihmisten henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. (Järvinen 2008, 95.) Parhaimmillaan ihmissuhteet työssä auttavat kohentamaan työmotivaatiota, tuloksellisuutta ja työhyvinvointia. Yhteistyökykyisellä työyhteisöllä kyetään siis tuloksekkaampaan työhön. (Rauramo 2008, 123.) Hyvin järjestetyllä ja tekijälle mitoitetulla työllä on merkityksensä. Tällöin työ on mielekästä ja sopivan haastavaa sekä siitä oppii uutta ja voi kehittyä. (Mts. 109.)

Tasa-arvolla ja oikeudenmukaisuudella on myös osansa työhyvinvoinnissa ja työssä jaksamisessa. Työpaikan tasa-arvolla tarkoitetaan, että sovitut säännöt ja toimintaohjeet koskevat jokaista työntekijää. (Virolainen 2012, 39; Virtanen & Sinokki 2014, 152–153.) Hyvässä työyhteisössä kannustetaan ja autetaan työkavereita sekä uskalletaan pyytää apua vaikeissa tilanteissa. Jokainen työntekijä hyväksytään ja häntä kunnioitetaan omana itsenään. (Rauramo 2012, 86.)

Työyhteisössä on monenlaisia yhteisiä pelisääntöjä aina EU-tasoisista sopimuksista työpaikkakohtaisiin ja tehtäväkohtaisiin sääntöihin (Virtanen & Sinokki 2014). Yhteiset pelisäännöt työyhteisössä ovat tärkeitä, sillä niiden avulla työntekijät pystyvät toimimaan samojen periaatteiden mukaisesti. Niitä laatiessa on huomioitava kyseisen työyksikön erityispiirteet. Yhteisiä pelisääntöjä tulee jokaisen noudattaa ja niitä on uudistettava tarpeen mukaan. (Surakka 2009, 98.)

Työyksikön sisällä tapahtuvat koulutukset ovat tärkeitä, sillä niiden avulla voidaan kehittää työntekijöiden ammattiosaamista. Koulutuksissa tulisi ottaa huomioon kehittyvä teknologia, hoito- ja lääketieteen uudet tutkimukset sekä ympäristöstä tulevat muutostarpeet. Koulutuksesta on hyötyä koko työyhteisölle, jos kouluttautuminen voidaan toteuttaa yhdessä, avoimessa ja positiivisessa ilmapiirissä. (Mts. 83.)

3.4 Työ

Omaan työhön ja työn tekemiseen liittyviin olosuhteisiin vaikuttaminen on työntekijän toteuttamaa työn hallintaa. Työn hallinta sisältää työn monipuolisuutta, vaikutusmahdollisuuksia työn sisältöön ja työjärjestelyihin sekä oikeutta osallistua omaa työtä koskevaan päätöksentekoon. Vaikutusmahdollisuuksia omassa työssä pidetään tutkimusten mukaan tärkeimpänä tekijänä työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta. (Surakka 2009, 105.)

Kohtuulliseksi työpäiväksi määritellään työaika, jonka kesto ja intensiteetti mahdollistavat sekä henkisen että ruumiillisen palautumisen ennen seuraavaa työpäivää. Jos palautuminen on vaillinaista, siitä voi seurata työkuormituksen heikkenemistä, väsymystä, työn mielekkyyden vähenemistä sekä työstä johtuvia ruumiillisia oireita, kuten niska- ja hartiasseudun särkyjä. Palautuminen edellyttää tasapainoa työn ja elämän muiden osa-alueiden välillä. (Lindström ym. 2002, 7.) Etenkin epäsäännöllinen vuorotyö kuormittaa säännöllistä vuorotyötä enemmän (Surakka 2009, 93). Työaikojen merkitys korostuu siis erityisesti vuorotyössä. Työajat vaikuttavat muun muassa työntekijän toimintakykyyn, terveyteen sekä mahdollisuuteen sovittaa yhteen työ ja muu elämä. (Työaika 2015.) Terveysriskejä esiintyy etenkin yövuorajaksojen aikana, koska normaali vuorokausirytmä häiriintyy ja siitä seurauksena voi olla unihäiriöt (Surakka 2009, 94).

3.5 Yksilön näkökulma

Työhyvinvoinnin kokeminen muodostuu monien eri tekijöiden yhteisvaikutuksen summana. Työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat yksilön omat elintavat ja terveydentila, työpaikka, työnteko, työyhteisö, sekä yksilön muu elämäntilanne, kuten perhe ja elämänsäsenne. Pessimistisesti elämään suhtautuvia pienetkin ristiriitategijät

kuormittavat enemmän kuin positiivisesti elämään suhtautuvia. (Virolainen 2012, 11–13.) Työntekijästä johtumaton työn jatkumiseen liittyvä epävarmuus on suuri kuormittava tekijä. Epävarmuus työstä heijastuu työntekijään psyykkisenä ja fyysisenä oireena sekä työhön sitoutumisen heikentymisenä. (Virolainen 2012, 38.)

Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010 -kyselyn mukaan työn fyysinen kuormittavuus on lisääntynyt useilla sektoreilla viimeisen parinkymmen vuoden aikana kyselykerrasta toiseen. Fyysisesti kuormittavimmaksi työnsä koki vuodeosastoilla ja vanhainkodeissa työskentelevät, kun taas raskaimmaksi työnsä kokivat avustavaa hoitotyötä tekevät. (Laine, Kokkinen, Tuomaala, Valtanen, Elovainio, Keinänen & Suomi 2010, 30–31.) Työnkuormitus on yksilön ja työn vuorovaikutuksesta syntyvää. Se voi olla voimavaroja antavaa ja myönteistä, mutta se voi myös olla haitallista ihmisen terveyden ja hyvinvoinnin kannalta. Työpaikan toiminnassa työkuormituksen säätely on osa yleistä henkilöstön voimavarojen hallintajärjestelmää. (Lindström ym. 2002, 9–13.)

Hyvä fyysinen ja psyykkinen kunto luo pohjan työntekijän työhyvinvoinnille. Tulisi huolehtia terveellisestä ruokavaliosta, riittävästä levon saannista sekä virkistäytymisestä vapaa-ajalla omien läheisten ja harrastusten parissa. (Surakka 2009, 101–102.) Jaksamista ja henkilökohtaista hyvänolon tunnetta lisää fyysisestä kunnosta huolehtiminen (Virolainen 2012, 102). Fyysiseen työhyvinvointiin kuuluvat työasennot, -liikkeet, työtavat ja voimankäyttö. Nämä kuormittavat liikuntaelimiä. Tavallisia työn fyysisiä kuormitustekijöitä ovat ruumiillisesti raskas työ, staattiset tai hankalat työasennot, taakkojen käsittely, jatkuva paikallaan istuminen, toistotyö ja käsien voiman käyttö. Raskas, suurilla lihasryhmillä tehtävä lihastyö, jossa tarvitaan energiaa liikuttamaan oman kehon painoa, kuormittaa erityisesti verenkiertoelimistöä. Työkuormitus kohdistuu sekä liikuntaelimiin että verenkiertoelimistöön. Liikuntaelimistä erityisesti selkä joutuu kovalle rasitukselle. (Fyysinen toimintakyky ja kuormittuminen 2015.) Yksilöllisillä tekijöillä, kuten iällä, fyysisellä tai psyykkisellä suorituskyvillä sekä osaamistasolla, on merkitystä fyysisessä työhyvinvoinnissa (Lindström ym. 2002, 12).

Työyksikön sisällä tapahtuvat koulutukset ovat tärkeitä, sillä niiden avulla voidaan kehittää työntekijöiden ammattiosaamista. Koulutuksissa tulisi ottaa huomioon kehittyvä teknologia, hoito- ja lääketieteen uudet tutkimukset sekä ympäristöstä tulevat muutostarpeet. Koulutuksesta on hyötyä koko työyhteisölle, jos kouluttautuminen voidaan toteuttaa yhdessä, avoimessa ja positiivisessa ilmapiirissä. (Mts. 83.)

Työ- ja perhe-elämän suhde on kaksitasoinen ja kaksisuuntainen: työssä koetut kokemukset heijastuvat kotiin ja kotoa työhön, ja ne voivat olla joko myönteisiä tai kielteisiä. Työn luonne, kuormitus ja vaativuus vaikuttavat työn ja perheen yhteensovittamiseen. Tärkeimpiä onnellisuuden osatekijöitä ovat hyvä perhe-elämä ja ihmissuhteet. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan suurin osa työssäkäyvistä ei koe suuria vaikeuksia keskittyä työhönsä kotiasioiden vuoksi. Miehet (12 %) kokevat naisia (20 %) harvemmin keskittymisvaikeuksia. Työssäkäyvistä miehistä ja naisista 44 prosenttia arvioi laiminlyövänsä kotiin liittyviä asioita ansiotyönsä vuoksi vähintään silloin tällöin. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen ongelmiin liittyy usein sekä fyysisiä että psyykkisiä oireita. Tavallisimpia niistä ovat masentuneisuus, ärtyisyys, unettomuus ja uupumus. (Kauppinen, Toivanen & Moisio, 2015.)

3.6 Työhyvinvoinnin edistäminen

Työhyvinvoinnin edistämisen tulee olla kokonaisvaltaista toimintaa. Edellytyksenä edistämiselle tulee olla suunnitelmallisuus, pitkäjänteisyys sekä monipuolisten näkökulmien esilletuonti. (Virolainen 2012, 149; Ojala & Ahonen 2005, 232.) Toiminnan tulee olla jatkuvaa ja prosessiluontoista toimintaa (Virolainen 2012, 150). Työpaikoilla tapahtuvaa työn, työolojen ja henkilöstön kehittämistoimintaa voidaan perustella monin eri tavoin. Luonnollisesti tärkeimmiksi näkökulmiksi nousee tuottavuus, tuloksellisuus ja laatu. Työympäristön kehittämiseen suuntaavat toimenpiteet on tärkeitä,

koska ne vähentävät tapaturmia ja sairaspöissaoloista johtuvia kuluja. Työympäristön kehittämisen peruseriaate on ehkäistä työhön liittyyiä terveyshaittoja ja tapaturmia sekä lisätä turvallisuutta ja viihtyvyttä. (Rauramo 2008, 18–19.)

Työturvallisuuskeskuksen laatima työhyvinvoinnin portaati kertoo, mitkä asiat tulisi täyttää, jotta työssä voidaan hyvin. Työn tulisi olla tekijänsä mittainen työ, joka mahdollistaa omaan vapaa-aikaan ja riittävään ja laadukkaaseen ravintoon sekä liikuntaan. Työn jatkuvuus, riittävä toimeentulo, turvallinen työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhteishenkeä tukeva työyhteisö kehittävät työhyvinvointia. Työpaikan sisällä eettisesti kestävät arvot, tuottavuuden suunnitelmat, oikeudenmukainen palkkaus, toiminnan arviointi ja kehittäminen motivoivat ja vievät työssä eteenpäin. Organisaatio luo puitteet oppimisen mahdollisuuksille ja uuden tiedon tuottamiselle, jolloin työntekijä voi kokea työnsä mielekkääksi ja kehittäväksi. (Rauramo 2009, 4.)

Organisaatioissa kulttuuri kehittyy sen ympärille, miten esimies toimii. Työyhteisöissä odotetaan toimivia ihmissuhteita ja sujuvaa vuorovaikutusta. Osaamista ja tietoa vaalivissa työyhteisöissä yhteistyö sujuu, ilmapiiri on arvostava ja tieto kulkee. Vaikka arvot, asenne ja motivaatio ovat pitkälle yksilöllisiä, syntyy työyhteisöihin myös yhteistä motivaatiota ja asennetta. Yksi tavallisimmista syistä tyytymättömyyteen työpaikoilla on vähäinen palautteen saaminen. Jopa kielteinenkin palaute koetaan kehittymisen kannalta tärkeäksi. Kehityskeskusteluissa yksilön ja työpaikan kehittymistarpeet yhdistyvät toimivaksi toimintamalliksi, joka edistää molempien tavoitteita. Onnistunut kehityskeskustelu edistää myönteistä ilmapiiriä ja lisää arvostuksen tunnetta. (Virtanen & Sinokki 2014.)

Työnohjauksella pyritään auttamaan ja kohdistamaan työyhteisön henkiset voimavarat oikein. Tarkoituksena on auttaa löytämään erilaisia ratkaisuja työyhteisössä jännitteitä tuoviin työtilanteisiin ja keskinäisiin vuorovaikutustilanteisiin. Tavoitteena on ymmärryksen lisääminen yksilöä itseään, työtään ja työyhteisöä kohtaan. (Kärkkäinen

2002 79.) Työnohjausta voidaan toteuttaa erilaisissa kokoonpanoissa. Näitä ovat esimerkiksi yksilö, ryhmä ja työyhteisö. Ohjauksen tavoitteena on palvella yksilöiden työpaikan kokonaisvaltaista kehitystä. Ohjattavien omakohtaisiin kokemuksiin perustuva työnohjaus tuo myös usein esille puutteita työnteossa ja epäkohtia organisaatiossa. Työntekijöiden vahvuudet ja organisaation kehitysmahdollisuudet tulevat ilmi myös ohjauksessa. (Alhanen, Kansanaho, Ahtiainen, Kangas, Soini & Soininen 2011, 19–20.)

Työntekijöiden terveyden edistämiseen eikä pelkkään sairaudenhoitoon satsaaminen on organisaatiolle kannattavaa. Liikunnan tukemisen tavoitteena on lisätä säännöllisen liikunnan kiinnostusta työntekijöissä. Säännöllinen liikunta kohottaa fyysistä kuntoa sekä lisää energiaa, joka vaikuttaa huolten ja stressin lievittämiseen. (Kärkkäinen 2002, 82.) Pyrkimällä ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon edistetään työntekijöiden terveyttä niin, että tarvitaan mahdollisimman vähän sairaanhoitoa ja kuntouttavia toimenpiteitä. Ennaltaehkäisevällä työterveyshuollolla pyritään turvaamaan työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn säilyminen mahdollisimman hyvänä läpi koko työelämän sekä tarjoamaan korjaavaa sairaanhoitoa niille työntekijöille, joiden työkyky on sairauksien vuoksi jo heikentynyt. (Kärkkäinen 2002, 80.) Työympäristön ergonomiaa huomioimalla ja liikuntapalveluja tarjoamalla voidaan vaalia terveyttä ja sitä kautta työhyvinvointia. Lainsäädännön edellytysten mukaan työ tulee järjestää niin, että turvataan ihmisen terveyden edellytykset. Työympäristön ja ergonomian tavoitteena on, että tehdään mielekästä työtä terveellisessä, turvallisessa ja viihtyisässä työyhteisössä. Ergonomian tarkoituksena on muokata työ, työpaikat, työvälineet, tuotteet ja työympäristö ihmisen edellytysten ja vaatimusten mukaisesti. (Kärkkäinen 2002, 84–84.)

Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla eli Tyky-toiminnalla pyritään edistämään ja tukemaan työ- ja toimintakykyä, terveyttä, osaamista, hyvinvointia sekä tuottavuutta ja laatua henkilöstön työuran eri vaiheissa. Tyky-toiminta vaikuttaa ehkäisevällä tavalla työkyvyttömyyteen ja edistää työkyvyn säilymistä ja työssä jaksamista. Tyky-toiminta

sisältää toimenpiteitä, jotka kohdistuvat työympäristöön, työyhteisöön ja yksilöön.(Virolainen 2012, 147–149; Rauramo 2008, 24.) Erilaisia tyky-toiminnan välineitä voivat olla muun muassa liikuntasetelit, luento terveellisestä ravitsemuksesta ja henkilöstöpäivä, jossa liikutaan ja saunotaan (Virolainen 2012, 147–149). Tyky-toiminnan rinnalle voidaan nostaa käsite tyhy-toiminta eli työhyvinvoinnin edistäminen. Tyhy-toiminnalla tarkoitetaan laaja-alaista eri aloille ulottuvaa kehittämistoimintaa. (Rauramo 2008, 24.)

Työhyvinvoinnin edistämisellä tarkoitetaan ensisijaisesti ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä eli yksilön sekä työyhteisön jatkuvaa kehittämistä siten, että jokaisella on mahdollisuus onnistua ja kokea työn iloa (Kärkkäinen 2002, 24;Ojala & Ahonen 2005, 28). Ennaltaehkäisevät toimenpiteet pitävät sisällään myös pahoinvoinnin hoitamisen. Työhyvinvointiin vaikuttavat suuresti toiminnan ja työn organisointi sekä sujuvuus työyhteisössä. (Kärkkäinen 2002, 24.)

Ennaltaehkäisevästä työhyvinvoinnista voidaan puhua, kun ehkäistään ongelmien syntymistä ja tartutaan työtoiminnan kehittämishaasteisiin (Kärkkäinen 2002, 24). Työhyvinvoinnin edistämiseksi on hyvä asettaa ja laatia välitavoitteita sekä keinoja miten nämä tavoitteet saavutetaan (Virolainen 2012, 153). Kehittämisen tarpeiden tulee pohjautua työpaikalla lainsäädäntöön, sopimuksiin, tieteelliseen tutkimukseen sekä olemassa oleviin hyviin käytäntöihin ja eettisiin periaatteisiin (Rauramo 2012, 18).

4 Tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää kättilöiden kokemuksia työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön tarkoituksena on, että kättilön ammattiin opiskelevat ja kättilönä työskentelevät saavat tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, jotka huomioilla he

pystyvät vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa. Työnantajat voivat hyödyntää tietoa työhyvinvoinnin edistämisessä.

Tutkimuskysymykseksi tässä opinnäytetyössä nousee:

- Millaiset asiat vaikuttavat työhyvinvointiin kättilöiden näkökulmasta?

5 Opinnäytetyön toteutus

5.1 Laadullinen tutkimus

Tutkimusmenetelmänä tässä opinnäytetyössä on käytetty kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta. Laadullisen tutkimuksen pääpaino on mielipiteiden sekä niiden syiden ja seurausten tutkimisessa. Laadullisen tutkimuksen avulla pystytään ymmärtämään tutkimuskohdetta paremmin ja selittämään tutkimuskohteen käyttäytymistä sekä päätöksentekoa. (Heikkilä 2008, 16). Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on kuvata todellista elämää, johon sisältyy ajatus todellisuuden moninaisuudesta. Pyritään löytämään tai paljastamaan tosiasioita kuin löytämään jo olemassa olevaa tietoa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161.) Laadullinen tutkimusmenetelmä todettiin sopivaksi tähän opinnäytetyöhön, koska tarkoituksena on kuvata kättilöiden todellisia kokemuksia työhyvinvoinnista.

5.2 Kohderyhmä ja aineiston keruu

Laadullisessa tutkimuksessa kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti (Hirsjärvi ym. 2009, 164; Kylmä & Juvakka 2007, 26). Osallistujiksi valitaan ne henkilöt, joilta löytyy tietoa tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Oleellista on, että osallistujalla on halua sekä osaamista kertoa ja kuvata tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä.

(Kylmä ym. 2007, 58–59.) Kohderyhmäksi valittiin tarkoituksenmukaisesti jo valmis-tuneita ja kättilöntyössä toimivia kättilöitä, koska opinnäytetyössä on tarkoitus tuoda esille mahdollisimman todellisen kuva kättilöiden työhyvinvoinnista. Kättilöt tavoitettiin Kättilö Syntymässä -facebook -ryhmän kautta. Tässä ryhmässä kättilöt ovat aktiivisia ja jäsenet koostuvat pääosin jo työelämässä olevista kättilöistä. Tarkoituksena oli tavoittaa laajasti ympäri Suomea ja eri ikäluokissa olevia kättilöitä, jotta tutkimus olisi mahdollisimman luotettava. Tutkimusaineiston kerääminen sosiaalisesta mediasta oli helppo ja nopea tapa tavoittaa kättilöt.

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston suuruuden päättäminen voi olla haasteellista. Aineistona voi olla vain yksi tapaus tai suurempi joukko. Toisaalta se voi muodostua joukosta kyselyyn vastanneista yksilöistä. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 176.) Laadullisessa tutkimuksessa arvostetaan teoreettista edustavuutta eikä niinkään osallistujien määrällisyyden edustettavuutta. Laadullisen tutkimuksen peruseriaatteenä on kuvata ilmiötä tutkittavan näkökulmasta. Jos osallistujia on määrällisesti paljon, näkökulman löytäminen aineistosta voi olla vaikeaa. Siksi laadullisessa tutkimuksessa osallistujia on yleensä vähän. (Kylmä & Juvakka 2007, 58–58.) Tutkimusjoukoksi muodostui 20 työssäkäyvää kättilöä. Laadullisessa tutkimuksessa puhutaan saturaatiosta eli aineiston kylläntymisestä. Päädyimme rajaamaan aineiston kylläntymisen periaatteella. Aineisto on kylläntynyt, kun aineisto alkaa toistamaan itseään, eli tutkittavasta ilmiöstä ei saada enää uusia näkökulmia esille. (Kylmä & Juvakka 2007, 27.) Tässä tutkimuksessa kylläntyminen tapahtui 20:n vastauksen kohdalla, jolloin todettiin, että vastaukset ovat alkaneet toistamaan itseään.

Kysely tiedonkeruumenetelmänä oli paras vaihtoehto tutkimuksen tavoitteen ja aikataulun vuoksi. Kyselyssä on tarkoituksena kysyä kaikilta tutkittavilta henkilöiltä samat asiat, samalla tavalla ja samassa järjestyksessä (Vilkkä 2007, 27). Aineisto kerättiin kohderyhmältä verkkokyselyn avulla. Verkkokyselyllä tarkoitamme internetin välityksellä tehtyä aineistonkeruuta kyselylomakkeella (Heikkilä, Hupli & Leino-Kilpi 2008, 102). Niin kuin muissakin aineistonkeruumenetelmissä, verkkokysely suunnitellaan ja

rakennetaan samojen periaatteiden mukaisesti, kuin paperisessa-lomakkeessa (Heikkilä ym. 2008, 103).

Kyselylomake (liite 2) laadittiin tässä opinnäytetyössä kyselynetti.com-sivustolle. Viime aikoina Internetin käytön yleisyyden johdosta myös verkkokyselyt ovat yleistyneet niiden helppokäyttöisyyden vuoksi. (Heikkilä ym. 2008, 101; Vehkalahti. 2014, 48). Sähköisesti tehtävään kyselytutkimukseen on vaivatonta vastata, ja sen ansiosta henkilöstöä rasitetaan mahdollisimman vähän. Kysymykset ovat laadittu helposti vastattaviksi. Verkkolomakkeen etuna on sen taloudellisuus ja lisäksi vastaukset ovat käännettävissä suoraan tiedostoksi tutkijan käyttöön, jolloin aineiston syöttö jää pois. Tämä poistaa niin sanotut lyöntivirheet aineistoa syötettäessä. (Aaltola & Valli 2007a, 111.)

Ensimmäiseksi kartoitettiin vapaaehtoisten kättilöiden määrää Kättilö Syntymässä - facebook-ryhmästä. Kävi ilmi, että ryhmän kautta saataisiin riittävä määrä vastaajia opinnäytetyön kyselytutkimukseen (Heikkilä 2008, 69). Saatekirje (liite 1) julkaistiin facebook-ryhmän sivuilla 9.11.2015. Saatekirjeessä kerrottiin tutkimuksen tarkoitus ja painotettiin osallistumisen vapaaehtoisuutta. Saatekirje sisälsi linkin kyselylomakkeeseen. Kyselylomake oli avoinna kaksi viikkoa ja se sulkeutui 23.11.2015 kello 19.00. Tutkimukseen osallistumisesta ei maksettu palkkiota.

5.3 Aineistonanalyysi

Tässä opinnäytetyössä aineiston analyysimenetelmänä käytetään induktiivista sisällönanalyysia, jota ohjaa tutkimuksen tarkoitus ja kysymyksen asettelu (Kylmä & Juvakka 2007, 113). Sisällön analyysin tavoitteena on saada vastaus opinnäytetyön tutkimustehtävään. Laadullisen tutkimuksen päämääränä on ilmiön käsitteellistäminen,

jolloin tutkimuksen tuloksena on saatujen tulosten tiivistäminen ja teoreettinen koostaminen. (Tulkinnallisen aineiston analyysi perusteet 2007.)

Laadullisen aineiston analysoinnin tarkoitus on lisätä informaatioarvoa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108). Sisällönanalyysiin kuuluu eri vaiheita. Ensimmäisessä vaiheessa aineisto käydään läpi useasti lukemalla. Toisessa vaiheessa valitaan analyysiyksikkö- esimerkiksi lause, sana tai ajatuskokonaisuus. Analyysiyksikön avulla aineistosta etsitään alkuperäisilmauksia, jotka tuovat esille tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimustehtävien kannalta oleellista tietoa. Alkuperäisilmauksia voidaan merkitä värillisellä korostuksella. Nämä merkitykselliset alkuperäisilmaukset ovat pohjana pelkistämislle. (Kylmä ym. 2007, 117; Tuomi & Sarajärvi 2012, 109.) Tutkimusaineiston luettiin useaan kertaan läpi. Seuraavaksi etsittiin ne alkuperäisilmaukset, jotka vastasivat opinnäytetyön tutkimuskysymykseen, jonka jälkeen nämä alkuperäisilmaukset korostettiin sinisellä värillä. Kolmannessa vaiheessa eli pelkistämisessä (redusoinnissa) merkitykselliset alkuperäisilmaukset tiivistetään siten, että niiden olennainen sisältö säilyy. Joissain tapauksissa on hyvä käyttää samoja sanoja kuin alkuperäisilmauksissa. (Kylmä ym. 2007, 117.) Pelkistetyt ilmaukset merkittiin punaisella värillä kunkin alkuperäisen vastauksen alle ranskalaisin viivoin. Seuraavalla sivulla oleva taulukko (taulukko 1) kuvaa esimerkkejä alkuperäisilmauksien pelkistämisestä.

Taulukko 1. Esimerkkejä alkuperäisilmauksien pelkistämisestä

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus
”Hyvin toimiva parisuhde. Ystävien säännöllinen tapaaminen.”	-Toimiva parisuhde -Ystävien tapaaminen
”Hyvä yhteishenki, loistavat työkaverit. Yhteen hiileen puhaltaminen ja vaikeiden asioiden läpikäyminen yhdessä. Helposti lähestyttävä esimies.”	-Yhteishenki -Työkaverit -Vaikeiden asioiden käsitteleminen työyhteisössä -Helposti lähestyttävä esimies
”Ymmärrettäisiin että puhallettaisiin yhteen hiileen. Ja että tehdään työtä potilaiden parhaaksi mutta myös itsestä huolehtien.”	-Yhteen hiileen puhaltaminen -Tekemällä työtä potilaiden parhaaksi -Itsestä huolehtiminen

Neljännessä vaiheessa eli ryhmittelyssä (klusteroinnissa) pelkistetyt ilmaukset koottiin toiseen asiakirjaan. Tässä vaiheessa pelkistettyjä ilmauksia vertailtiin ja pyrittiin huomaamaan ilmaisut, jotka ovat sisällöllisesti samankaltaisia. Nämä sisällöllisesti samankaltaiset ilmaisut yhdistettiin samaan alaluokkaan. Ryhmittely on siis erilaisuuksien ja yhtäläisyyksien etsimistä pelkistetyistä ilmaisuista. Pelkistettyjen ilmaisujen yhdistämistä ohjaa tutkimusaineisto sekä se, miten tutkimuksen tekijöinä tulkittiin vastaukset. Yhdistämisen jälkeen nimettiin alaluokka sen alla olevien pelkistettyjen ilmauksien mukaan. (Kylmä & Juvakka 2007, 118; Tuomi ym. 2012, 110.)

Viidentenä vaiheena on abstrahointi eli käsitteellistäminen. Tämä vaihe asettuu limit-täin ensimmäisten vaiheiden kanssa. Käsitteellistämisessä tutkimuksen kannalta olennainen tieto erotetaan aineistosta. (Tuomi ym. 2012, 111.) Saman sisältöiset alaluokat yhdistettiin toisiinsa muodostamalla yläluokkia, joista muodostimme vielä pääluokkia. Esimerkkejä luokkien muodostamisesta löytyy liitteissä 3–7.

6 Tutkimustulokset

Tutkimusaineistosta on tutkimustulosten tueksi tekstiin liitetty alkuperäismuodossa olevia lainauksia. Lainaukset on esitetty lainausmerkeissä kursivoituna sekä niistä on jätetty pois tutkimuksen kannalta epäolennaiset ilmaukset pois. Näitä epäolennaisia ilmauksia on kuvattu kahdella ajatusviivalla (– –). Tutkimukseen osallistujat on kuvattu K1 (kätilö 1) numeroon K20 (kätilö 20). Kyselyyn osallistuneilla kätilöillä on työkokemusta kätilönä 1,5 vuodesta 20 vuoteen. Tutkimustuloksia ei voitu avata enempää, sillä kätilöiden vastaukset olivat hyvin yksinkertaisia ja opinnäytetyön tekijöinä haluttiin välttää tulkitsemasta tuloksia itse.

6.1 Työhyvinvointia edistävät henkilökohtaiseen elämään liittyvät asiat

Työhyvinvointia edistävät henkilökohtaiseen elämään liittyvät asiat jakoutuivat neljään yläluokkaan: vapaa-aikaan, sosiaalisiin taitoihin ja ihmissuhteisiin, arjen hyvinvointiin ja arjen sujumiseen.

Vapaa-aika

Vapaa-aika jakautui kahteen alaluokkaan: vapaiden merkitykseen sekä työ ja vapaaajan erottamiseen.

Kätilöt pitivät tärkeänä **vapaa-aikaa** sekä osaamista **erottaa työ ja vapaa-aika** toisistaan.

K1: Pitkät vapaat, että ehtii kunnolla tehdä asioita perheen kanssa – –.

K5: – – Pitkät vapaat (ei yhden päivän vapaita), – – säännölliset pyrkiminen (=pyrkimys olla ajattelematta työasioita kotona).

Sosiaaliset taidot ja ihmissuhteet

Sosiaaliset taidot ja ihmissuhteet jakautuivat kahteen alaluokkaan: Ihmissuhteet ja sosiaalisten taitojen merkitys.

Ihmissuhteet nousivat kättilöiden vastauksissa merkittävästi esille. Eräässä vastauksessa huomioitiin myös **sosiaalisten taitojen** merkitystä. Ihmissuhteilla kättilöt tarkoittivat läheisiä, parisuhdetta, ystäviä ja perhettä.

K3: Hyvin toimiva parisuhde. Ystävien säännöllinen tapaaminen.

K14: Hyvät sosiaaliset taidot, laaja ystäväpiiri, terve parisuhde, – –, perhe.

Arjen hyvinvointi

Arjen hyvinvointi jakautui kolmeen alaluokkaan: harrastukset, elämäntavat sekä terveys ja elämän tasapaino.

Kättilöiden omien **harrastuksien**, kuten **liikunnan** merkitys nousi esille kättilöiden henkilökohtaisen elämän edistävänä tekijänä. Lisäksi kättilöiden vastauksissa tuli esille elämäntapojen, kuten **terveellisen ravitsemuksen** ja **unen** tärkeys. **Terveyttä** ja **elämän tasapainoa** pidettiin merkittävänä työhyvinvoinnin tekijänä.

K7: Hyvä terveys, riittävä uni, omat urheilu yms harrastukset – –.

K6: Riittävä unensaanti, (...) Tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä. Liikunta ja käsityöt.

Arjen sujuminen

Arjen sujuminen jakautui kahteen alaluokkaan: perheen arkirytmii ja työmatkan pituus.

Erityisesti vuorotöisen perheen säännöllinen arkirytmii koettiin tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta, mutta myös muutaman kätiiön mielestä **lyhyt työmatka** vaikuttaa edistäväästi työhyvinvointiin.

K13: – – lyhyt työmatka.

K16: – – Perheen säännöllinen arkirytmii molempien vanhempien vuorotyöstä huolimatta – –.

6.2 Työhyvinvointia kuormittavat henkilökohtaiseen elämään liittyvät asiat

Työhyvinvointia kuormittaviin henkilökohtaiseen elämään liittyvät asiat jakautuivat viiteen yläluokkaan: perhehuolet, terveysongelmat, työn vaikutus vapaa-aikaan, negatiiviset tunteet, vähäinen vapaa-aika ja kiire.

Perhehuolet

Perhehuolet jakautuivat viiteen alaluokkaan: ihmissuhdeongelmat, perhe-elämän muutokset, suru ja huoli, lapsettomuus ja perhe-elämä.

Kätiiöiden vastauksissa kuormittaviksi tekijöiksi nousivat ihmissuhdeongelmat, kuten **perhe- ja parisuhdeongelmat** ja niissä tapahtuvat muutokset. Osa kätiiöistä kertoi **surun** sekä **huolen läheisistä** kuormittavan työhyvinvointia.

K1: – – Huoli perheessä – –.

K2: – – perheen ongelmat, suru, – –.

K18: Avioero kuormitti paljon ja sitä ennen parisuhteen ongelmat – –.

Yhdessä vastauksessa todettiin myös lapsettomuudella olevan kuormittava vaikutus työhyvinvointiin. Perhe-elämä nousi esille useamman kättilön vastauksessa. **Lapsiperheen arjella**, lapsen hoitojärjestelyillä sekä **puolison reissutyöllä** koettiin olevan vaikutusta työhyvinvointiin.

K9: – – miehen reissutyö, – –.

K16: – – Lapsiperheen arki, – –.

K18: – – Nyt kuormittaa lapsen hoitojärjestelyt – –.

Terveysongelmat

Terveysongelmat jakautuivat kolmeen alaluokkaan: omat ja läheisten terveysongelmat, uniongelmat ja epäsäännölliset ruokailuajat.

Vastauksissa nousi esille suureksi kuormittavaksi tekijäksi **läheisen sairastelu**, kuten lapsien sekä omien vanhempien sairastelu.

K14: Esim. lapsen tai omaisen sairastamiset, – –.

K20: – – sairastelevat vanhat vanhemmat mm. Terveysteen liittyvät asiat – –.

Huono unenlaatu ja **uniongelmat** koettiin merkittävästi kuormittavan työhyvinvointia kättilöiden näkökulmasta. Eräässä vastauksessa nousi esille myös **epäsäännöllisten ruokailuaikojen** kuormittava merkitys työhyvinvointiin.

K15: – – huonosti nukutut yöt ja päivät.

K5: – – epäsäännölliset ruokailut.

Työn vaikutus vapaa-aikaan

Työn vaikutus vapaa-aikaan jakautui kahteen alaluokkaan: vuorotyö ja tyytymättömyys taloudelliseen tilanteeseen.

Useassa vastauksessa kuormittavaksi tekijäksi oli nostettu **vuorotyön** merkitys työhyvinvointiin. **Taloudellisen tilanteen** merkitys, ja tarkemmin tyytymättömyys palkkatasoon mainittiin muutamassa vastauksessa.

K8: – – raskas vuorotyö yhdistelmä syö jaksamista.

K13: Talousasiat (matala palkka, ei lisiä)

Negatiiviset tunteet

Negatiiviset tunteet jakautuivat yhteen alaluokkaan: riittämättömyys.

Yhdessä vastauksessa nousi esille **riittämättömyyden tunne**. Riittämättömyyden tunne yhdistettiin vuorotyöstä johtuvaan vähäiseen perheaikaan.

K19: – – riittämättömyyden tunne kun joutuu olemaan poissa kotoa iltaisin ja öisin – –.

Vähäinen vapaa-aika ja kiire

Vähäinen vapaa-aika ja kiire jakautuivat kahteen alaluokkaan: kiire ja työn ulkopuolinen elämä.

Kuormittavana tekijänä koettiin työn ulkopuolinen **kiire** sekä yhteisen **perhe ajan puute**.

K14: – – kiire työn ulkopuolella.

K16: – – Perheen yhteisen ajan puute.

6.3 Työhyvinvointia edistävät työhön ja työyhteisöön liittyvät asiat

Kollegiaalisuus ja moniammatillisuus työyhteisössä

Kollegiaalisuus ja moniammatillisuus työyhteisössä jakautuivat kahteen alaluokkaan: ihmissuhteet työkavereihin sekä kollegiaalisuus ja moniammatillisuus.

Työkavereiden ja **kollegiaalisuuden** merkitys nousi useassa vastauksessa esille. **Ystävyyssuhteet** työkavereiden kesken sekä **moniammatillisuus** työyhteisöjen välillä koettiin tärkeänä tekijänä.

K5: Hyvät työkaverit, kollegiaalisuus – –.

K6: Kollegiaalisuus ja yhteenkuuluvuuden tunne – –.

Hyvä työilmapiiri

Hyvä työilmapiiri jakautui kahteen alaluokkaan: huumori työyhteisössä sekä yhteishenki ja ilmapiiri.

Huumorintaju koettiin jonkin verran tärkeäksi työyhteisössä. Valtaosa kätilöistä piti työyhteisön **yhteishengen** ja **ilmapiirin** merkitystä tärkeänä. Yhteishengellä kätilöt

tarkoittivat muun muassa yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä mahdollisuutta vaikeiden asioiden käsittelyyn.

K20: – – samassa joukkueessa pelaaminen ja nurkkakuntaisuuden välttäminen, huumori – –.

K2: Hyvä työilmapiiri (hyvä yhteishenki työntekijöiden kesken) – –.

Mielekäs työ

Mielekäs työ jakautui kahteen alaluokkaan: työn mielekkyys ja työnkierto.

Mielekäs työ sisältää kätilöiden mielestä mahdollisuuden vakituisen työpaikkaan, työrauhaa, ammattitaitoa, työn sopivaa kuormitusta, riittäviä henkilöresursseja sekä ammattitaitoisia työkavereita. **Työnkiertoa** pidettiin myös tärkeänä työhyvinvoinnin edistävänä tekijänä.

K8: – – Vakituinen työpaikka – –.

K15: – – sopiva kuormitus.

K11: -- tämänhetkinen työkierto --.

Työyhteisön joustavuus

Työyhteisön joustavuus jakautui kolmeen alaluokkaan: työvuorosuunnittelu, vaikuttamisen mahdollisuus ja joustavuus.

Vastauksissa merkittävästi nousi esille **työvuorosuunnittelun** ja työyhteisön **joustavuus**. Työvuorosuunnittelulla kätilöt tarkoittivat ergonomisia työvuoroja, tietoa työvuoroista ajoissa, järkevää työvuorosuunnittelua, yövuorojen vähäisyyttä, mahdollisuutta työvuorosuunnitteluun ja työvuorosuunnittelua. Joustavuudella kätilöt tar-

koittivat esimerkiksi joustavaa työyhteisöä ja mahdollisuutta osa-aikatyöhön. Päätöksentekoon, työaikaan sekä työhön ja työyhteisöön vaikuttaminen nähtiin tärkeänä.

K19: – – Järkevä työvuorosuunnittelu sekä henkilökunnan kuuleminen ja mukaanottaminen päätöksentekoon. – –.

K2: – – työyhteisön joustavuus (sekä työntekijät, että työnantajat puolin ja toisin).

Tyytyväisyys esimiestyöhön

Tyytyväisyys esimiestyöhön jakautui yhteen alaluokkaan: tyytyväisyys esimiehen toimintaan.

Tyytyväisyys esimiehen toimintaan piti sisällään kokemukset helposti lähestyttävästä, joustavasta ja luotettavasta esimiehestä.

K16: – –Helposti lähestyttävä esimies.

K2: – –luottamus pomoon – –.

Työn arvostus

Työnarvostus jakautui yhteen alaluokkaan: työn arvostus.

Muutamassa vastauksessa oli tuotu esille miten tärkeää on **toisen työn kunnioittaminen ja arvostus**. Arvostusta kaivattiin sekä esimieheltä, että työtovereilta.

K15: – – toisen työn kunnioittaminen – –.

K18: Arvostuksen saaminen esimieheltä ja työtovereilta – –.

Työturvallisuus

Työturvallisuus jakautui yhteen alaluokkaan: työturvallisuus.

Yhdessä vastauksessa **työympäristön turvallisuus** koettiin tärkeäksi työhyvinvoinnin kannalta.

K2: – –turvallinen työympäristö – –.

6.4 Työhyvinvointia kuormittavat työhön ja työyhteisöön liittyvät asiat

Työhyvinvointia kuormittavat työhön ja työyhteisöön liittyvät asiat jakautuivat neljääntoista yläluokkaan: uusien kätilöiden työllisyystilanne, työyhteisön sisällä tapahtuvat muutokset, työyhteisön ilmapiiri, arvostuksen puute, kuulumattomuus työyhteisöön, fyysinen hyvinvointi, työympäristön sisäiset haasteet, tyytymättömyys esimiestyöskentelyyn, haasteellinen työsuunnittelu, työn jatkuvuus, säästäminen, vaikuttamisen mahdollisuuden puute, tyytymättömyys palkkatasoon ja liikaa tietokone-työskentelyä.

Uusien kätilöiden työllisyystilanne

Uusien kätilöiden työllisyystilanne jakautui yhteen alaluokkaan: uusien kätilöiden työtilanne.

Yhden kätilön vastauksissa tuli esille **uusien kätilöiden työtilanne**.

K14: – – uusien kätilöiden työtilanne, – –

Työyhteisön sisällä tapahtuvat muutokset

Työyhteisön sisällä tapahtuvat muutokset jakautuivat kahteen alaluokkaan: työntekijävaje ja muutokset työyhteisössä.

Kätilöiden vastauksissa nousi esille huomattavasti työntekijävaje, kuten **sairastapauksien** ja **henkilövajeen** vaikutus kuormittavalla tavalla työhyvinvointiin. **Jatkuvien muutoksien** ja **uudistuksien** esimerkiksi **lääkäreiden ohjeistuksien** sekä **tietokoneohjelmien muutokset ja uudistukset** kuormitti kätilöiden työhyvinvointia.

K3: Sairastapaukset ja listan vajaukset aiheuttavat extrapitkiä päiviä tai pitkiä työputkia jos ei saada sijaisia – –.

*K18: – – Henkilöstön puute, esim. sairastapauksissa kun ei saa sijaisia. Huonot työvuo-
rot. Se että asioita sanellaan yläpuolelta, tehdään nopeita muutoksia, ilman että henkilökunta ehtii sopeutua – –.*

*K5: – – liikaa töitä tietokoneella, jatkuva muutos työssä (tietokone ohjelmat muuttuu, lää-
käreiden ohjeistus muuttuu jatkuvasti), – –*

Työyhteisön ilmapiiri

Työyhteisön ilmapiiri jakautui kuuteen alaluokkaan: työpaikkakiusaaminen, työntekijöiden väliset haasteet, valtaa käyttävät työntekijät, ilmapiiri työyhteisössä, kateellisuus työkavereiden kesken ja ryhmäytyminen työntekijöiden kesken.

Työpaikkakiusaaminen, kuten kätilöiden kokema **selän takana puhuminen** on yksi kuormittavista tekijöistä.

K15: selän takana puhuminen, kokemattoman mollaaminen vanhempien edessä, valtaa käyttävät kätilöt, työpaikkakiusaaminen.

Kätilöiden kokemat työntekijöiden välisiin haasteisiin lukeutui muun muassa **luottamukset puute työyhteisössä** sekä **ristiriidat työntekijöiden kesken**.

K18: – – Luottamuksen puute, esim. jatkuvasti lisääntyvä kaksoistarkistaminen sun muu. – –

K6: Ristiriidat, juoruaminen, epätasa-arvoisuus työntekijöiden kesken, – –

Valtaa käyttävillä työntekijöillä tarkoitettiin toisen työntekijän **vallankäyttöä** ja **piilopomoja**. Muutaman kätilön mielestä tämän koettiin lisäävän työn kuormitusta.

K15: – – valtaa käyttävät kätilöt, – –

K20: – –, työn vieroksuminen joidenkin osalta – –.

Ilmapiirillä koettiin olevat huomattava vaikutus työn ja työyhteisön työhyvinvointiin. **Huono työilmapiiri** ja **kollegiaalisuuden puute** olivat selkeitä kuormitusta lisääviä tekijöitä.

K3: – – Yksikin äkäinen työntekijä aiheuttaa huonon ilmapiirin työyhteisöön – –.”

K10: Kollegiaalisuuden puute. – –

Arvostuksen puute

Arvostuksen puute jakautui kahteen alaluokkaan: kätilötyön arvostuksen- ja tasa-arvoisuuden puute.

Kätilötyön arvostuksen puute ja **epätasa-arvoisuus** työntekijöiden kesken tulivat ilmi kerran vastauksissa.

K3: – – Kättilöiden hierarkia.

K12: Kaikkia työntekijöitä ei kohdella tasa-arvoisesti, asiaa jauhetaan päivästä toiseen "kuppikunnissa" ilman että se johtaa mihinkään – –.

Kuulumattomuus työyhteisöön

Kuulumattomuus työyhteisöön jakautui yhteen alaluokkaan: kuulumattomuus työyhteisöön.

Työyhteisöön kuulumattomuudella tarkoitettiin uusia työkavereita sekä jatkuvasti vaihtuvaa työyhteisöä. Nämä asiat tulivat ilmi kahdessa vastauksessa.

K11: – – uudet työkaverit, – –.

K8: – – Työhyvinvointia on syönyt myös jo vuosia jatkunut osastojen vaihtuminen, en ole saanut muodostettua omaa työyhteisöä, – –.

Fyysinen hyvinvointi

Fyysinen hyvinvointi jakautui yhteen alaluokkaan: oma jaksaminen.

Yhdessä vastauksessa tuli ilmi **väsyneen työyhteisön** vaikutus työhyvinvointiin.

K8: – – Työyhteisöissä hyvin väsynyttä ja rasittunutta henkilökuntaa – –.

Työympäristön sisäiset haasteet

Työympäristön sisäiset haasteet jakautuivat kuuteen alaluokkaan: kiire, työpaikan puutteellisuudet, tyytymättömyys yhteistyöhön, kokoukset, erilaiset hoitolinjat ja raskaat potilastapaukset.

Kiirettä pidettiin merkittävänä kuormittavana tekijänä. Työpaikan puutteellisuuksilla tarkoitettiin **työvälineiden puutteellisuutta** tai huonoa perehdytystä työhön.

K2: Kiire, työvälineiden puutteellisuus – –.

K19: – – Jatkuvat uudistukset ilman kunnollista perehdytys – –.

Osastojen välisen yhteistyön kankeus ja työhön **välillisesti kuuluvat kokoukset** kuormittivat työhyvinvointia muutaman kättilön mielestä.

K10: – – Yhteistyön kankeus osastojen välillä. – –.

K4: – – työhön vain välillisesti kuuluvat kokoustamiset ym. – –.

Erään kättilön vastauksessa **lääkäreiden erilaiset hoitolinjat** koettiin kuormitusta lisäävänä tekijänä. Myös **vaativien ja raskaiden potilastapauksien** sanottiin vievän paljon energiaa, jonka koettiin lisäävän kuormitusta työ ja työyhteisön työhyvinvointiin.

K19: – – Lääkäreiden eri hoitolinjat.

K16: – – Vaativat potilaat, raskaat potilastapaukset vievät paljon energiaa.

Tyytymättömyys esimiestyöskentelyyn

Tyytymättömyys esimiestyöskentelyyn jakautui yhteen alaluokkaa: tyytymättömyys esimieheen.

Kätilöt toivoivat, että **esimiestä näkyisi** enemmän päivittäisessä työssä. Ehdotettiin että esimies tulisi päiväksi tekemään hoitotyötä. **Esimiestoiminnan heikkous** koettiin siis kuormittavana tekijänä työhyvinvoinnin kannalta.

K17: – – Esimiehen näkymättömyys päivittäisessä työssä – –.

K20: – – Heikko esimiestoiminta – –.

Haasteellinen työsuunnittelu

Haasteellinen työsuunnittelu jakautui yhteen alaluokkaan: työn suunnittelun haasteet.

Epäergonominen työvuorosuunnittelu oli kätilöiden mielestä merkittävä kuormitus- ta lisäävä tekijä. Eräässä vastauksessa mainittiin **työnkierron mahdottomuus**, sekä- muutaman kätilön vastauksissa myös **vuorotyö** koettiin raskaana.

K1: Huonot työvuorolistat, yhden päivän vapaat.

K14: työnkierron mahdottomuus (halua siihen olisi), – –.

K16: Vuorotyö, – –.

Työn jatkuvuus

Työn jatkuvuus jakautui yhteen alaluokkaan: työn jatkuvuus.

Epävarmuus työn jatkuvuudesta tuotti huolta kätilöiden keskuudessa.

K8: – – Määräaikaisuuksien vuosien ketjutus, siis epävarmuus työn jatkumisesta on ehdottomasti rankinta. Tällä hetkellä vielä todennäköistä ettei työsopimustani jatketa vuodenvaihteen jälkeen – –.

K16: – – Epätietoisuus sijaisena työn jatkuvuudesta – –.

Säästäminen

Säästäminen jakautui yhteen alaluokkaan: säästäminen.

Johdon painostuksesta johtuva **säästäminen** tuli erään kätilön vastauksessa ilmi.

Säästämisellä kätilö viittasi sijaistenottokieltoon.

K2: – – Säästöihin ja joustavuuteen (kielto sijaisten ottoon sairauslomissa)

Vaikuttamisen mahdollisuuden puute

Vaikuttamisen mahdollisuuden puute jakautui yhteen alaluokkaan: vaikuttamisen mahdollisuuden puute.

Yhdessä vastauksessa kävi ilmi, ettei **toiveita aina kuunnella** tai niitä **ei oteta huomioon**, jonka takia asioihin vaikuttaminen on mahdotonta.

K5: – – se ettei asioihin voi vaikuttaa, esimies ei kuuntele – –.

Tyytymättömyys palkkatasoon

Tyytymättömyys palkkatasoon jakautui yhteen alaluokkaan: tyytymättömyys palkkatasoon.

Erään tutkimukseen osallistuvan kätilön mielestä **palkkataso oli huono**, joten tämän koettiin lisäävän kuormitusta työ ja työyhteisön työhyvinvoinnissa.

K5: – – huono palkkaus, – –.

Liikaa tietokonetyöskentelyä

Liikaa tietokonetyöskentely jakautui yhteen alaluokkaan: liikaa tietokonetyöskentelyä.

Eräässä vastauksessa ilmeni **tietokonetyöskentelyn** kuormittavuus, koska töitä tietokoneella oli vastauksen mukaan liikaa.

K5: – – liikaa töitä tietokoneella, – –.

6.5 Toiveet työyhteisöltä työhyvinvoinnin edistämiseksi

Toiveet työyhteisöltä työhyvinvoinnin edistämiseksi jakautui yhteentoista yläluokkaan: hallinto, työturvallisuus, tyky-toiminta ja työn ulkopuolinen tekeminen, yhteishenki, työyhteisön ilmapiiri, työpaikan pelisäännöt, palautteen saaminen ja arvostus, oma hyvinvointi, työn suunnittelu, työtä tukeva toiminta ja esimiestaidot.

Hallinto

Hallinto jakautui yhteen alaluokkaan: hallinto.

Eräs kätilö piti **hyvää hallintoa** erittäin tärkeänä asiana työhyvinvoinnin edistämisen kannalta.

K20: Hyvä hallinto on kaiken aa ja oo – –.

Työturvallisuus

Työturvallisuus jakautui yhteen alaluokkaan: työturvallisuus.

Tärkeiksi asioiksi työhyvinvoinnin edistämiseksi koettiin **työvälineiden ajantasaisuus** ja riittävä **työntekijämäärä** työvuoroissa.

K2: Säännöllisesti huolehdittava työvälineiden ajantasaisuudesta ja että kaikkea tarpeellista on jotta työtä voi tehdä turvallisesti. riittävä vahvuus työvuoroissa.

K4: Miehitys kaikkiin vuoroihin kuntoon – –.

Tyky-toiminta ja työn ulkopuolinen tekeminen

Tyky-toiminta ja työnulkopuolinen tekeminen jakautuivat kahteen alaluokkaan: virkistystoiminta ja tyky-toiminta.

Merkittävimmiksi asioiksi työhyvinvoinnin edistämisen kannalta tuotiin esille **virkestäytymismahdollisuuksien** merkitys ja **tyky-toiminnan** tukeminen. Virkistystoiminnalla kätilöt tarkoittivat muun muassa illanviettojen mahdollistamista ja vapaa-aikaa työkavereiden kanssa. Kätilöiden mielestä tyky-toiminta piti sisällään esimerkiksi säännölliset työhyvinvointipäivät, yhteiset tapahtumat ja tyky-iltapäivät.

K20: – – Välillä pitäisi olla aikaa jutella yhdessä vapaamuotoisemminkin työasioista. Saunaillatkin ovat välillä paikallaan, mutta ei liian usein...– –.

K11: – – Toivon työyhteisön omia yhteishenkeä nostattavia juttuja, tykytoimintaa ja yhteistyötoimintaa.

Yhteishenki

Yhteishenki jakautui kahteen alaluokkaan: työyhteisön yhteiset tavoitteet ja työkaverein auttaminen haasteellisissa tilanteissa.

Muutamassa vastauksessa yhteishenkeä edistäviksi tekijöiksi mainittiin **yhteiset tavoitteet** kuten **potilaiden etu**. **Auttavainen työyhteisö** koettiin vaikuttavan työhyvinvointiin edistävästi.

K19: – –Ja että tehdään työtä potilaiden parhaaksi – –

K8: – – Autetaan, ollaan kollegiaalisia ja pyritään yhdessä toimimaan potilaiden parhaaksi. – –.

Työyhteisön ilmapiiri

Työyhteisön ilmapiiri jakautui kolmeen alaluokkaan: työilmapiiriin, avoimeen työyhteisöön ja tukevaan työyhteisöön.

Työilmapiirin ja **avoimen työyhteisön** merkitys koettiin tärkeänä työhyvinvointia edistävänä tekijänä. Työilmapiirillä tarkoitettiin esimerkiksi yhteen hiileen puhaltamista, rakentavaa ilmapiiriä ja kohteliasta kanssakäymistä. Avoimella työyhteisöllä tarkoitettiin avoimuutta, avointa keskustelua työyhteisössä, luottavaista ja avointa ilmapiiriä sekä sitä ettei puhuta selän takana muista työntekijöistä. **Tukevan työyhteisön** kannalta tärkeäksi koettiin myös työyhteisön ja ammatti-identiteetin tukeminen.

K8: – –Tulisi pyrkiä luomaan ilmapiiriä jossa voi keskustella avoimesti esim. juuri siitä miksi joku tarvitsee tiettyssä elämänvaiheessa joustoja työajoissa. – –.

K6: – – yhteistä hömpänpömppää ja huumoria lisää!

K19: Ymmärrettäisiin että puhallettaisiin yhteen hiileen. – –.

K15: Kollegiaalisuus, avoin, rakentava ilmapiiri, – –.

K18: – – Olisi myös hyvä jos työnantaja tukisi me-hengen kehittymistä ja ammattiryhmien ammatti-identiteettiä muutenkin kuin korulauseina kiiltopaperille painetuissa julkaisuissa.

Työpaikan pelisäännöt

Työpaikan pelisäännöt jakautui omaan alaluokkaan: yhteiset pelisäännöt.

Työpaikan sisällä muotoutuneiden **yhteisten pelisääntöjen** noudattaminen nostettiin esille muutamassa vastauksessa.

K10: – – Pelisääntöjen noudattaminen – –.

K20: – – pidetään kiinni yhteisistä pelisäännöistä. – –.

Palautteen saaminen ja arvostus

Palautteen saaminen ja arvostus jakautuivat kahteen alaluokkaan: palautteen antaminen ja toisen työn arvostaminen.

Työyhteisön sisällä toivottaisiin **palautteen antamista**, ja etenkin rakentavan palautteen antamista ja toisen **työn arvostusta**.

K11: Toivoisin rakentavaa keskustelua ja rakentavan palautteen antamista asiallisella tavalla – –.

K10: – – Toisen työpanoksen ja osaamisen arvostaminen.

Oma hyvinvointi

Oma hyvinvointi jakautui yhteen alaluokkaan itsestään huolehtiminen.

Kätilöt pitivät tärkeänä **itsestään huolehtimista**, kuitenkin laiminlyömättä potilaiden etua.

K19: – – Ja että tehdään työtä potilaiden parhaaksi mutta myös itsestä huolehtien.

Työn suunnittelu

Työn suunnittelu jakautui kahteen alaluokkaan: sopiva kuormitus ja työvuorojen joustavuus.

Työssä toivottiin olevan **riittävää** kuormitusta jolla kätilöt tarkoittivat sopivaa haasteellisuutta. **Työvuorosuunnittelun joustavuus** koettiin olennaiseksi tekijäksi työhyvinvoinnin edistämisen kannalta. Tämä piti sisällään työvuorosuunnittelun ja työajan joustavuuden sekä sujuvan työvuorojen vaihdon.

K15: – – riittävä kuormitus, sopivasti haasteita

K18: Joustavuus työvuorosuunnittelussa ja työajassa helpottaisi – –

Työtä tukeva toiminta

Työtä tukeva toiminta jakautui kolmeen alaluokkaan: työnantajan kokemus työstä, koulutukset ja kehityskeskustelujen säännöllisyys.

Työyhteisössä toivottiin **esimiehen tietoutta hoitotyöstä**, erilaisten **koulutuksien mahdollisuutta** ja **säännöllisiä kehityskeskusteluja** työyhteisön kesken.

K7: Erilaisia koulutuksia – –.

K14: – – säännölliset työhyvinvointipäivät ja kehityskeskustelut.

K17: – – Esimieheltä toivoisin käytännön esimerkkiä, esim. siten, että ajoittain tulisi päiväksi riviin tekemään hoitotyötä.

Esimiestaidot

Esimiestaidot jakautuivat kolmeen alaluokkaan: ongelmiin puuttuminen, työntekijöiden mielipiteiden huomioiminen ja riittävä asioiden käsittely.

Toivottiin, että **ongelmiin**, kuten huonoon käytökseen **puututtaisiin asiallisesti ja rohkeasti**. Muutamissa vastauksissa toivottiin, että työntekijöiden **erilaiset toiveet ja kehittämisideat** otettaisiin huomioon. Toivottiin myös riittävää asioiden käsittelyaikaa. Siitä esille nousi **ajan antaminen työasioista keskustelemiselle** ja **uuden työympäristön opettelemiselle**.

K10: Puuttumalla rohkeasti ongelmiin – –.

K14: Työntekijöiden toiveet ja kehittämisideat huomioon – –.

K5: Ollaan monta kertaa nyt suurten muutosten (muutto!) aikana pyydetty että saataisi rauhassa opetella uudet tilat, tavat, välineet. Esimiesten kommentti on aina sama "Antakaa aikaa". Ollaan alettu kysymään että koska meille annetaan aikaa

7 Pohdinta

7.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää kätilöiden kokemuksia työhyvinvoinnista.

Opinnäytetyössä haluttiin selvittää, millaiset asiat vaikuttavat työhyvinvointiin kätilöiden näkökulmasta. Opinnäytetyön tarkoituksena on, että kätilön ammattiin opiskelevat ja kätilönä työskentelevät saavat tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöis-

tä, jotka huomioimalla he pystyvät vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa. Työnantajat voivat hyödyntää tietoa työhyvinvoinnin edistämisessä.

Opinnäytetyön tulosten perusteella voidaan todeta, että kätilöiden työhyvinvointi on kokonaisvaltainen ilmiö, jonka jokainen kokee yksilöllisesti omalla tavallaan. Tuloksista näkyy, että henkilökohtaisen elämän hyvinvointi heijastuu voimakkaasti työhyvinvointiin. Rauramo (2012) mukaan työhön heijastuu yksityiselämän ihmissuhteet, taloudellinen tilanne ja elämän-tavat (Rauramo 2012, 10). Kätilöt kokivat arjen hyvinvoinnin, kuten harrastukset, elämäntavat sekä terveyden ja elämän tasapainon hyvin merkittäväksi edistäväksi tekijäksi. Ihmissuhteiden vaikutus koettiin myös suurena hyvinvoinnin edistäjänä. Tästä esimerkkeinä ovat parisuhde, ystävät ja perhe.

Perhehuoliksi kätilöt mainitsivat muun muassa ongelmat parisuhteessa, vanhempien eron käsittelyn, lapsettomuuden, lapsiperheen kiireisen arjen ja huolen läheisistä. Nämä olivat suuri osa-alue kätilöiden henkilökohtaisen elämän kuormittavista tekijöistä. Seuraavaksi kuormittavin tekijä oli terveysongelmat, johon kuuluivat omat ja läheisten terveysongelmat, uniongelmat ja epäsäännölliset ruokailuajat. Vastauksissa kätilöt liittivät uniongelmat ja epäsäännölliset ruokailuajat vuorotyöstä johtuvaksi. Virolaisen (2012) mukaan työhyvinvoinnin kokeminen muodostuu monen eri tekijän yhteisvaikutuksesta. Tähän vaikuttavat yksilön omat elintavat ja terveydentila, elämäntilanne ja –asenne sekä perhe- ja ihmissuhteet. (Virolainen 2012, 11–13.)

Työhyvinvointia edistäviksi työhön ja työyhteisöön liittyviksi asioiksi aineistosta korostui kollegiaalisuuden, työyhteisön joustavuuden ja mielekkään työn tärkeys. Kollegiaalisuudella tarkoitettiin ihmissuhteita työkavereihin ja moniammatillisuutta työyhteisössä. Surakan (2009) mukaan kollegiaalisuuden tärkein ilmentymä on yhteistyö (Surakka 2009, 68–69). Työyhteisön joustavuudella kätilöt tarkoittivat hyvää työvuorosuunnittelua, vaikuttamisen mahdollisuutta ja joustavuutta. Tutkimusten mukaan työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen kannalta tärkeimpänä tekijänä pidetään vaikutusmahdollisuuksia omassa työssä (Surakka 2009, 105). Mielekäs työ sisälsi työn so-

pivaa kuormitusta, riittävästi työntekijöitä, työnkiertoa, työrauhaa ja ammattitaitoisia työkavereita.

Työhyvinvointia kuormittaviksi työhön ja työyhteisöön liittyviksi asioiksi vastauksissa nousi muutokset työyhteisön sisällä, työyhteisön ilmapiiri ja sisäiset haasteet työympäristössä. Muutoksiksi koettiin työntekijävaje ja muutokset työyhteisössä, kuten jatkuvat uudistukset esimerkiksi tietokoneohjelmissa ja lääkäreiden ohjeistuksissa. Surakan (2009) mukaan työpaikan sisällä tapahtuvia muutoksia tehdessä tulee huomioida, että työpaikan resurssit on oikein mitoitettu sekä kirjalliset ohjeet voivat olla tarpeen isoimmissa muutoksissa ja uudistuksissa (Surakka 2009, 42–44). Henkilöstön mukaan ottaminen muutosten suunnitteluvaiheeseen sekä muutostarpeiden yksityiskohtainen perustelu henkilöstölle on Virtasen ja Sinokin (2014) mukaan tarpeellista, kun muutoksia lähdetään tekemään (Virtanen & Sinokki 2014, 80). Työympäristön sisäisiksi haasteiksi koettiin ensisijaisesti kiire, mutta myös työvälineiden puutteellisuus ja raskaat potilastapaukset tulivat esille muutamissa vastauksissa.

Opinnäytetyön tulosten mukaan työyhteisöltä toivottiin tukevaa ja avointa ilmapiiriä. Tyky-toimintaa ja työn ulkopuolista tekemistä kaivattiin työyhteisöltä enemmän esimerkiksi virkistystoimintana ja säännöllisinä työhyvinvointi päivinä. Virolaisen (2012) ja Rauramon (2008) mukaan tyky-toiminnalla on ehkäisevä vaikutus työkyvyttömyyteen sekä se edistää työkyvyn säilymistä ja työssä jaksamista (Virolainen 2012, 147–149; Rauramo 2008, 24). Esimiestaidot, kuten ongelmiin puuttuminen, työntekijöiden mielipiteiden huomioiminen ja riittävä asioiden käsittelyaika korostui vahvana osa-alueena kätilöiden toiveissa. Virtasen ja Sinokin (2014) mukaan ihmisten johtaminen vaatii taitoa ja sen merkitys on suuri. Kannustava ja luottamuksellinen johtaminen edistää työpaikan luottamukseen perustuvaa innostavaa ilmapiiriä. (Virtanen & Sinokki 2014, 120.)

7.2 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tutkimustulokset tiivistettiin kolmeen johtopäätökseen. Nämä kolme johtopäätöstä muotoutuivat tutkimustulosten suurimmista työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.

1. Työhyvinvoinnin kannalta työn ja työyhteisön merkittävimmäksi tekijäksi nousi sekä edistävänä että kuormittavana tekijänä työyhteisön ilmapiiri. Kätilöt kokivat myös, että työhyvinvointia voitaisiin edistää työyhteisön hyvällä ilmapiirillä. Kätilön tulee kiinnittää huomioita omaan henkilökohtaiseen käyttäytymiseen sekä pyrkiä käyttäytymään kollegiaalisesti työyhteisössä.
2. Oman henkilökohtaisen elämän hyvinvointi heijastuu suoraan kätilöiden työhyvinvointiin. He kokivat, että jos on tarpeeksi vapaa-aikaa, hyviä ihmissuhteita ja hyvinvoivaa arkea, jaksaa työssään paremmin. Kätilön tulee kiinnittää huomiota oman henkilökohtaisen elämän hyvinvointiin ja pyrkiä edistämään sitä.
3. Työyhteisön sisällä tapahtuvat muutokset koettiin vaikuttavimpina kuormittavina tekijöinä työhyvinvoinnin kannalta. Näistä suurimpina kätilöt kokivat työntekijävajeen ja jatkuvat uudistukset. Kätilön tulee pyrkiä keskustelemaan ja ottamaan asioita esille johdon kanssa mahdollisista tulevista uudistuksista sekä muista kuormitusta lisäävistä tekijöistä, kuten työntekijävajeesta.

7.3 Eettisyys

Korkealaatuista ja luotettavaa tietoa sisältävän tieteellisen tutkimuksen tulee kunnioittaa tutkittavien oikeuksia ja olla tavoitteiltaan sekä metodeiltaan eettisesti hyväksytty (Pirttilä 2008, 65). Eettisyys tulee ottaa huomioon opinnäytetyötä tehdessä.

Tutkimuksen aiheen valinnassa tulee miettiä, kenen tarpeisiin tutkimusaihe valitaan, miksi kyseinen tutkimus tehdään ja kelle se on tarkoitettu. Aiheen valinnassa vaikut-

tavana tekijänä oli, että aihetta ei ole tutkittu kättilöiden näkökulmasta, joten aiheen tutkiminen koettiin tärkeäksi.

Ihmistieteissä tutkimuksen keskeinen lähtökohta on ihmisen kunnioittamista ilmentävät arvot (Hirsjärvi ym. 2009, 25; Kuula 2011, 60). Näitä ovat tutkittavien ihmisten itsemääräämisoikeus, vahingoittumattomuus ja yksityisyyden kunnioittaminen. Aineistoa kerätessä tulee huomioida anonymiteetin säilyminen niin, ettei tutkittavien henkilöllisyys käy tuloksissa ilmi. Henkilöllisyyden paljastuminen tehdään siis mahdollisimman vaikeaksi. (Kuula 2011, 60–64; Kuula 2006, 201–207; Heikkilä ym. 2008, 108.) Kaikissa ihmisiä tutkivissa tieteissä tulee lähtökohta olla tietoon perustuva suostumus (Kuula 2011, 104; Länsimies-Antikainen 2008, 97). Tutkimukseen osallistuville laadittiin saatekirje, jossa kerrottiin tutkimuksen tarkoituksesta. Saatekirje muodostaa tietoon perustuvan suostumuksen sisällön (Heikkilä ym. 2008, 117). Saatekirjeessä painotettiin luotettavuutta, salassapitoa ja osallistumisen vapaaehtoisuutta. Kyselyyn vastanneiden henkilöllisyyttä ei voitu tunnistaa tutkimusprosessin missään vaiheessa, koska vastaukset saatiin anonymisti. Tutkimusaineisto oli ainoastaan tutkijoiden käytössä, ja se hävitettiin tutkimuksen valmistuttua asianmukaisesti.

Tutkimuksen aineisto kerättiin verkkokyselyn avulla. Tutkijana tulee huolehtia verkkokyselyn eettisyydestä ja luotettavuudesta (Heikkilä ym. 2008, 108). Kyselynetti.com kyselylomake todettiin hyväksi sen maksuttomuuden sekä anonymiteetin suojaamisen kannalta. Kyselylomakkeessa ei tiedusteltu vastaajien nimeä, työpaikkaa tai muuta tietoa, josta henkilöllisyyden voisi tunnistaa.

7.4 Luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa on pyritty huomioimaan, onko tutkimuksella kyetty tuomaan totuudenmukaista tietoa (Kylmä & Juvakka 2007, 127). Tutkijoiden

on tiedostettava tutkimusjoukon vääristymien mahdollisuus, sillä internetin kautta pystyy tavoittamaan laajan joukon tutkittavia. Vääristymien mahdollisuuksia pyritään ehkäisemään mahdollisimman hyvin tutkimusta tehdessä. (Heikkilä ym. 2008, 108.)

Kyselylomakkeessa on käytetty avoimia kysymyksiä, jolloin tutkimuksen kannalta tärkeää tietoa ei jäisi havaitsematta. Avoimia kysymyksiä laatiessa pyrittiin huolellisuuteen, sillä ne luovat perustan tutkimuksen onnistumiselle. Eniten virheitä tutkimustuloksiin aiheuttaa kysymysten muoto. Yksiselitteiset ja ei johdattelevat kysymykset ovat parhaita. Tutkittavan tulee ajatella samalla tavalla tutkijan kanssa kysymyksen sisältö, jotta tulos ei vääristy. (Valli & Perkkilä 2015, 85.) Kysymyksiä ei ole rajattu, jotta saataisiin mahdollisimman todenmukaiset vastaukset kyselylomakkeen kysymyksiin (Vehkalahti 2014, 25). Avoimet kysymykset antavat kättilöille mahdollisuuden vastata omin sanoin työhyvinvointikokemuksistaan (Hirsjärvi ym. 2009, 201).

Kyselylomake olisi aina hyvä esitellä varsinaiseen tutkimusryhmää vastaavilla henkilöillä. Esitellämällä kyselylomaketta voidaan arvioida ja parantaa. (Heikkilä ym. 2008, 104.) Kyselylomakkeen kysymykset esiteltiin pienellä kohdejoukolla (N=3). Esiteltävien kohdejoukko koostui kättilöopiskelijoista. Esiteltävien vastaukset olivat tutkimuksen tarkoituksen mukaiset.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteerit ovat uskottavuus, vahvistettavuus, refleksiivisyys ja siirrettävyys. Näillä kriteereillä voidaan arvioida tutkimuksen luotettavuutta. (Kylmä & Juvakka 2007, 127–128.)

Uskottavuus toteutuu, kun tutkimukseen osallistuvat ovat kuvattu riittävästi ja kerätyn aineiston totuudenmukaisuudesta on tehty arvio. Oleellista on myös huomioida vastaavatko tutkijan tekemä käsitteellistäminen ja tulkinta tutkittavien käsityksiä. (Tuomi ym. 2009, 138–139.) Tutkimuksen edetessä tehdyt tarkat kuvaukset vahvistavat uskottavuutta (Hirsjärvi ym. 2009, 232). Tutkimuksen aikana perusteltiin tutki-

muksessa tehtyjä valintoja sekä kerrottiin tutkimuksen vaiheista todenmukaisesti tutkimusraportissa.

Vahvistettavuudessa varmistutaan tutkimuksen totuusarvosta ja sovellettavuudesta (Tuomi ym. 2009, 138–139). Vahvistettavuus on ongelmallinen kriteeri laadullisessa tutkimuksessa, koska toinen tutkija ei välttämättä päädy samaan tulkintaan, vaikka tutkittavana olisi sama aineisto. Todellisuuksia on siis monia ja se on hyväksyttyä laadullisessa tutkimuksessa. (Kylmä ym. 2007, 129.) Luotettavuutta lisää se, että tutkijoita on ollut kaksi. Molemmat analysoivat ensin aineistot itsenäisesti, jotta omakohdaiset tulkinnot jäisivät pois. Tämän jälkeen rinnastettiin molempien tulkintoja ja analysointia jatkettiin yhdessä. Kummankin tutkijan analyysit olivat hyvin samankaltaisia, mikä edisti tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimustulosten ja analysoinnin tekemiseen käytettiin runsaasti aikaa ja luokkien sisältöjä ja nimiä muokattiin useaan kertaan. Tutkimustuloksia ei voitu avata enempää, sillä kyselyn vastaukset olivat hyvin yksinkertaisia ja näin ollen mahdollisuus väärään tulkintaan olisi ollut liian suuri.

Reflektiivisyydellä tarkoitetaan oman työn tarkastelua kriittisesti ja sen jatkuvaa kehittämistä. (Tuomi ym. 2009, 138–139). Refleksiivisyydellä edellytetään tutkijan olevan tietoinen omista lähtökohdistaan tutkimuksen tekijänä (Kylmä & Juvakka 2007, 129). Opinnäytetyön tekijöinä oltiin tietoisia omista vahvuuksista ja heikkouksista koko tutkimusprosessin ajan. Tutkijoina otettiin selvää hyvästä tieteellisestä käytänteestä ja pyrittiin toimimaan sen mukaisesti. Tutkimusprosessin aikana huomioitiin ja tiedostettiin tutkimustulosten ennakkokäsitykset ja niitä pyrittiin minimoimaan. Tutkimuksessa on käytetty asianmukaisia ja luotettavia lähteitä.

Siirrettävyys mahdollistaa tutkimuskontekstin tulosten siirrettävyyden ulkopuoliseen vastaavaan kontekstiin (Tuomi ym. 2009, 138–139). Tutkimuksen kohderyhmä on pyritty kuvaamaan mahdollisimman hyvin, jotta lukija pystyy arvioimaan tutkimuksen siirrettävyyttä muihin tilanteisiin. Tutkimuksen luotettavuutta lisää myös se, että

tutkimus suoritettiin lyhyellä aikavälillä, jolloin tieto on tuoreeltaan muistissa sitä analysoidessa.

7.5 Jatkotutkimusaiheet

Tässä opinnäytetyössä ei tiedetty missä työyksikössä tutkimukseen osallistuneet kättilöt työskentelivät, joten olisi mielenkiintoista kartoittaa tietyn työyksikön kättilöiden työhyvinvointia. Tällöin tutkimuskysymykseksi voisi nousta: millaisena tietyn työyksikön kättilöt kokevat työhyvinvoinnin? Toisena jatkotutkimusaiheena voisi koota oppaan työhyvinvoinnin edistämisen keinoista kättilöopiskelijoiden, kättilöiden ja heidän työnantajiensa käyttöön.

Lähteet

- Aaltola, J. & Valli, R. 2007a. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Metodien valinta ja aineistonkeruu: Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-L., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. 2011. Työnohjauksen käsikirja. Helsinki: Tammi.
- Fyysinen toimintakyky ja kuormittuminen. 2015. Työterveyslaitos. Viitattu 30.11.2015.
http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/liikuntaelimet_terveys/fyysinen_toimintakyk/sivut/default.aspx.
- Heikkilä, A., Hupli, M. & Leino-Kilpi, H. 2008. Verkkokysely tutkimusaineiston keruumenetelmänä. Hoitotiede 2, 101–108.
- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7. uud. p. Helsinki: Edita.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: WSOY.
- Kauppinen, K., Toivanen, M. & Moisio, E. 2015. 10 Tietokortti: Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen. Työterveyslaitos. Viitattu 1.12.2015
<http://www.ttl.fi/fi/tietokortit/Documents/Tietokortti%2010.pdf>.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: vastapaino.
- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: vastapaino.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.
- Kärkkäinen, M. 2002. Menesty innolla. Työhyvinvoinnin johtamisen haasteet. Helsinki: Talentum.
- Kätilö (AMK), päivätoteutus. 2013. Metropolia. Viitattu 13.11.2015.
<http://www.metropolia.fi/haku/koulutustarjonta-nuoret-sosiaali-ja-terveysala/hoitotyö-katilo/>.

Laine, M., Kokkinen, L., Tuomaala, A.-K., Valtanen, E., Elovainio, M., Keinänen, M. & Suomi, R. 2010. Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010. Kahden vuosikymmenen kehitysluku. Helsinki: Työterveyslaitos.

Laine, P. 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen – mission impossible? Teoksessa Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyönvuosikirja 2014. Helsinki: Fioca, 9–27.

Lindström, K., Elo, A.-L., Kandolin, I., Ketola, R., Lehtelä, J., Leppänen, A., Lindholm, H., Rasa, P.-L., Sallinen, M. & Simola, A. 2002. Työkuormitus ja sen arviointimenetelmät. Työterveyslaitos.

Länsimies-Antikainen, H. 2008. Ihmisten tutkimiseen liittyviä eettisiä kysymyksiä: pohdintaa tietoon perustuvasta suostumuksesta. Teoksessa Etiikkaa monitieteisesti: pohdintaa ja kysymyksiä. Toim. A-M. Pietilä ja H. Länsimies-Antikainen. Kuopio: Kuopion yliopisto.

Manka, M.-L. N.d. Työhyvinvoinnin tekijät. Docendum Oy. Viitattu 7.12.2015.
<http://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>.

Mausner-Dorsch, H., PhD, Eaton W-W & PhD. 2000. Psychosocial Work Environment and Depression: Epidemiologic Assessment of the Demand–Control Model. 90, 11, 1765-1770. Viitattu 8.12.2015.
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1446399/>.

Mitä on monimuotoisuus. 2012. Työterveyslaitos. Viitattu. 2.12.2015.
http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyolama/tasa-arvo_ja_monimuotoinen_tyolama/mita_on_monimuotoisuus/sivut/default.aspx.

Mitä työhyvinvointi on? N.d. Etera. Viitattu 3.12.2015.
<http://www.etera.fi/tyonantaja/tyohyvinvointi/tyohyvinvoinnin-osat/?WT.mc.id=tilitoimistot&WT.srch=1>.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2. uud.p. Helsinki: WSOYpro.

Pienimaa, A.-K. 2014. Kätilön ammatillisen osaamisen kuvaus. Kätilökoulutuksesta valmistuvien osaamisalueet, tavoitteet ja keskeiset sisällöt. Metropolia. Viitattu. 4.12.2015.
http://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/Sosiaali_ja_terveys/Kätilötyö/Katil_on_ammattillisen_osaamisen_kuvaus.pdf.

Pienimaa, A.-K. 2015. Kätilön osaaminen. Teoksessa Kätilötyö. Toim. U.K. Paananen, S. Pietilläinen, E. Raussi-Lehto & A.-M. Äimälä. Helsinki: Edita, 31–40.

Pirttilä, T. 2008. Tutkimuseettiset toimikunnat - toimintaa ohjaavat normit ja tutkimuseettinen pohdinta. Teoksessa Etiikkaa monitieteisesti: pohdintaa ja kysymyksiä. Toim. A.-M. Pietilä ja H. Länsimies-Antikainen. Kuopion yliopiston hoitotieteenlaitos. Kuopio: Kuopion yliopisto.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat työkirja. Viitattu 15.10.2015.
http://www.tyoturva.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Edita Publishing Oy.

Strategia - Mitä tarkoittaa strategia? N.d. E-conomic. Viitattu 4.12.2015.
<https://www.e-conomic.fi/kirjanpito-ohjelma/sanakirja/strategia>.

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla - näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Tammi.

Tasa-arvo ja monimuotoinen työelämä. 2015. Työterveyslaitos. Viitattu 11.12.2015.
http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_tyoelama/tasa-arvo_ja_monimuotoinen_tyoelama/Sivut/default.aspx.

Torsti, P. 2012. Suomalaiset ja historia. Helsinki: Gaudeamus.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tulkinnallisen aineiston analyysi perusteet. 2007. Virtuaali ammattikorkeakoulu. Viitattu 24.9.2015.
<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464131489/1194289369433/1194290344536.html>.

Työaika. 2015. Työterveyslaitos. Viitattu 30.11.2015.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoaika/sivut/default.aspx>.

Työhyvinvoinnin edistäminen, työkyvyttömyyden vähentäminen ja työterveysyhteistyö hallitusohjelmaan. 2015. Verkkotiedote. Viitattu 24.9.2015.
<http://www.ttl.fi/fi/uudettiedotteet/sivut/tiedote.aspx?rssUrl=http://publish.ne.cision.com/Release/GetDetailInLegacyFormat/5D8DD3EDB9174C14>.

Työhyvinvointi - kaikkien yhteinen asia. 2012. Työterveyslaitos. Viitattu 26.12.2015.
http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/organisaatio/ratkaisujen_kehittaminen/Tyopaikan_tyohyvinvoinnin_ratkaisut/Documents/tyohyvinvointi_yhteinen_asia.pdf.

Utriainen, K., Kyngäs, H. & Nikkilä, J. 2011. A theoretical model of ageing hospital nurses well-being at work. 19, 8, 1037–1046. Viitattu 8.12.2015.
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22074306>.

Valli, R. & Perkkilä, P. 2015. Nettikyselyt ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 – metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Toim. Valli, R. & Aaltola, J. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Oy Finn Lectura Ab.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä: työhyvinvoinnin kehittyminen, perustaja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma.

Vilkkä, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Vuorovaikutus työyhteisössä. N.d. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 9.12.2015.
<http://www.ttk.fi/index.phtml?s=134>.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Hyvä kätilö,

Olemme kaksi kätilöopiskelijaa Jyväskylän ammattikorkeakoulusta. Teemme opin-
näytetyötä aiheesta työhyvinvointi kätilön työssä. Kyselytutkimuksen tarkoituksena
on, että kätilön ammattiin opiskelevat ja kätilönä työskentelevät saavat tietoa työ-
hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, jotka huomioilla he pystyvät vaikuttamaan
omaan työhyvinvointiinsa. Työnantajat voivat hyödyntää tietoa työhyvinvoinnin edis-
tämässä.

Kysely on suunnattu jo valmistuneille ja kätilön työssä toimiville kätilöille.

Pääsette vastaamaan kyselyyn klikkaamalla tätä

<https://www.kyselynetti.com/s/0bc37c9> -linkkiä. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa
noin 10 minuuttia. Kysely on avoinna 9.11.2015–23.11.2015 kello: 19:00 asti.

Osallistumisesi kyselyyn on vapaaehtoista. Käsittelemme vastauksia luottamukselli-
sesti ja tutkimusetiikan mukaisesti. Vastaukset ovat vain meidän käytössä ja hävi-
tämme tutkimusaineiston saatuaamme tulokset valmiiksi.

Opinnäytetyö julkaistaan keväällä 2016 ja se on luettavissa Theseus-arkistosta.

Vastauksenne on meille arvokasta.

Mikäli sinulla on kysyttävää kyselyyn liittyen, voit ottaa meihin yhteyttä sähköpostit-
se.

Kiitos vastauksistanne!

Anu Hiltunen

Anni Korhonen

Opinnäytetyömme ohjaajina toimivat:

Christina Mantsinen

Elina Tiainen

Liite 2. Kyselylomakeen avoimet kysymykset

Vastaa omin sanoin alla oleviin kysymyksiin.

1. Kuinka kauan olet työskennellyt kätilönä?

Merkitse vastauksesi perään kuukautta tai vuotta.

2. Minkälaiset henkilökohtaiseen elämään liittyvät asiat edistävät työhyvinvointiasi?
3. Minkälaiset henkilökohtaiseen elämään liittyvät asiat kuormittavat työhyvinvointiasi?
4. Millaiset työhön tai työyhteisöön liittyvät asiat edistävät työhyvinvointiasi?
5. Millaiset työhön tai työyhteisöön liittyvät asiat kuormittavat työhyvinvointiasi?
6. Miten toivoisit työyhteisö edistävän työhyvinvointiasi?

Liite 3. Minkälaiset henkilökohtaiseen elämään liittyvät asiat edistävät työhyvinvointiasi

PELKISTETTY ILMAUS	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
- Pitkät vapaat - Vapaa-aika	Vapaiden merkitys	Vapaa-aika	Työhyvinvointia edistävät henkilökohtaiseen elämään liittyvät asiat
- Työ ja vapaa-ajan erottaminen	Työ ja vapaa-ajan erottaminen		
- Läheiset - Toimiva parisuhde - Ystävien tapaa-minen - Perheen - Ihmissuhteet	Ihmissuhteet	Sosiaaliset taidot ja ihmissuhteet	
- Sosiaaliset taidot	Sosiaalisten taitojen merkitys		
- Harrastukset - Liikunta	Harrastukset	Arjen hyvinvointi	
- Terveellinen ravinto - Uni	Elämäntavat		
- Henkilökohtaisen elämän tasapaino	Terveys ja elämän tasapaino		
- Terveys - Lasten hyvinvointi			
- Vuorotöisen perheen arkirytmii	Perheen arkirytmin tärkeys		
- Lyhyt työmatka	Työmatkan pituus	Arjen sujuminen	

Liite 4. Minkälaiset henkilökohtaiseen elämään liittyvät asiat kuormittavat työhyvinvointiasi

PELKISTETTY ILMAUS	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
<ul style="list-style-type: none">- Haastavat ihmis-suhteet- Parisuhde ongelmat- Vanhempien eron käsittely- Avioero- Huonot välit lasten isän kanssa	Ihmissuhdeongelmat	Perhehuolet	Työhyvinvointia kuormittavat henkilökohtaiseen elämään liittyvät asiat
<ul style="list-style-type: none">- Muutokset perhe-elämässä	Perhe-elämän muutokset		
<ul style="list-style-type: none">- Huoli läheisistä- Suru- Perhehuolet	Suru ja huoli		
<ul style="list-style-type: none">- Lapsettomuus	- Lapsettomuus		
<ul style="list-style-type: none">- Isosta lapsiperheestä huolehtiminen- Lapsiperheen kiireinen arki- Puolison reissutyö- Lapsen hoitojärjestelyjen ongelmat	Perhe-elämä		
<ul style="list-style-type: none">- Sairaus- Lasten sairastelu- Läheisen alkoholismi- Sairastaminen- Terveysongelmat- Omien sairauksien hoito- Mielialaongelmat	Omat ja läheisten terveysongelmat	Terveysongelmat	
<ul style="list-style-type: none">- Vähäinen uni- Huono unen laatu- Uniongelmat	Uniongelmat		

- Väsymys - Stressi			
- Epäsäännölliset ruokailu ajat	Epäsäännölliset ruokailu ajat		
- Vuorotyö - 3 vuorotyö	Vuorotyö	Työn vaikutus vapaa-aikaan	
- Huono taloudellinen tilanne - Tyytymättömyys palkkatasoon - Lisien puuttuminen - Raha huolet	Tyytymättömyys taloudelliseen tilanteeseen		
- Riittämättömyyden tunne	Riittämättömyys	Negatiiviset tunteet	
- Työn ulkopuolinen kiire - Kiire	Kiire	Vähäinen vapaa-aika ja kiire	
- Vaikeus erottaa työ ja vapaa-aika - Vapaa-ajan vähäisyys - Perhe ajan puute - Arjen kaaos - Opiskelu työn ohella	Työn ulkopuolinen elämä		

Liite 5. Millaiset työhön ja työyhteisöön liittyvät asiat edistävät työhyvinvointiasi

PELKISTETTY ILMAUS	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
<ul style="list-style-type: none">- Työkaverit- Ystävyyssuhteet työkavereiden kesken- Sosiaaliset suhteet työkavereihin- Mahdollisuus keskustella työkavereiden kanssa työn ulkopuolisista asioista	Ihmissuhteet työkavereihin	Kollegiaalisuus ja moniammatillisuus työyhteisössä	Työhyvinvointia edistävät työhön ja työyhteisöön liittyvät asiat
<ul style="list-style-type: none">- Ammattiryhmien yhteistyö- Lääkäri työyhteisön jäsenenä- Kollegiaalisuus	Kollegiaalisuus ja moniammatillisuus		
<ul style="list-style-type: none">- Huumorintaju työyhteisössä- Huumorintaju	Huumori työyhteisössä		
<ul style="list-style-type: none">- Hyvä työilmapiiri- Hyvä työyhteisö- Yhteishenki- Yhteenkuuluvuuden tunne- Vaikeiden asioiden käsitteleminen työyhteisössä	Yhteishenki ja ilmapiiiri	Hyvä työilmapiiri	
<ul style="list-style-type: none">- Mielekästyö- Ammattiylpeys-Työn sopiva kuormitus- Riittävät henkilöresurssit- Työrauha- Vakituinen työpaikka- Ammattitaitoiset työkaverit	Työn mielekkyys		
<ul style="list-style-type: none">- Työnkierto	Työnkierto	Mielekäs työ	
<ul style="list-style-type: none">- Ergonomiset työvuorot	Työvuorosuunnittelu	Työyhteisön joustavuus	

<ul style="list-style-type: none"> - Tieto työvuoroista ajoissa - Järkevä työvuoro suunnittelu - Yövuorojen vähäisyys - Mahdollisuus työvuorosuunnitteluun - Työvuorosuunnittelu 			
<ul style="list-style-type: none"> - Mahdollisuus vaikuttaa työhön ja työ yhteisöön - Mahdollisuus vaikuttaa työaikaan - Päätöksen tekoon vaikuttaminen 	Vaikuttamisen mahdollisuus		
<ul style="list-style-type: none"> - Joustava työyhteisö - Työnantajan joustavuus - Mahdollisuus osa-aikatyöhön 	Joustavuus		
<ul style="list-style-type: none"> - Helposti lähestyttävä lähiesimies - Reilu lähiesimies - Hyvä esimies toiminta - Joustava esimies - Luottamus pomoon 	Tyytyväisyys esimiehen toimintaan	Tyytyväisyys esimiestyöhön	
<ul style="list-style-type: none"> - Kunnioittaminen toisen työtä kohtaan - Arvostuksen kokeminen 	Työn arvostus	Työn arvostus	
<ul style="list-style-type: none"> - Työympäristön turvallisuus 	Työturvallisuus	Työturvallisuus	

Liite 6. Millaiset työhön ja työyhteisöön liittyvät asiat kuormittavat työhyvinvointiasi

PELKISTETTY ILMAUS	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
<ul style="list-style-type: none"> - Uusien kätilöiden työtilanne - Sairaustapauksissa sijaisten otto kielletty - Ajoittainen työntekijävajaus - Sijaisten puute - Resurssien puute - Henkilökunnan vähentäminen - Ajoittainen työntekijävajaus - Ajoittainen työvoimapula 	<ul style="list-style-type: none"> Uusien kätilöiden työtilanne Työntekijävaje 	<ul style="list-style-type: none"> Uusien kätilöiden työllisyystilanne Työyhteisön sisällä tapahtuvat muutokset 	Työhyvinvointia kuormittavat työhön ja työyhteisöön liittyvät asiat
<ul style="list-style-type: none"> - "Vapaaehtoisuuteen perustuva" työkierto - Työaikapankkiin painostaminen - Kaiken keskittäminen - Jatkuvat uudistukset - Esimiesmuutokset - Työyhteisön vaihtuminen - Nopeat muutokset työpaikalla - Jatkuva muutos (tietokoneohjelmat, lääkäreiden ohjeistukset) 	<ul style="list-style-type: none"> Muutokset työyhteisössä 		
<ul style="list-style-type: none"> -Selän takana puhuminen työpaikalla -Henkinen työpaikkakiusaaminen 	<ul style="list-style-type: none"> Työpaikkakiusaaminen 	<ul style="list-style-type: none"> Työyhteisön ilmapiiri 	

- Työpaikkakiusaaminen		
- Ristiriidat työntekijöiden kesken - Kireys työyhteisössä - Luottamuksen puute työyhteisössä - Joidenkin työntekijöiden muutosvastarinta	Työntekijöiden väliset haasteet	
- Valtaa käyttävät kätilöt - Piilopomot	Valtaa käyttävät työntekijät	
- Huono työilmapiiri - Kollegiaalisuuden puute	Ilmapiiri työyhteisössä	
- Työkaverin kateus toisen erityisosaamisesta	Kateellisuus työkavereiden kesken	
- Työntekijöiden ryhmäytyminen	Ryhmäytyminen työntekijöiden kesken	
- Kätilöiden hierarkia	Kätilötyön arvostuksen puute	Arvostuksen puute
- Epätasa-arvoisuus työntekijöiden kesken - Määräykset joissa ei olla huomioitu työntekijöiden kantoja	Tasa-arvoisuuden puute	
-Uudet työkaverit -Oman työyhteisön puute	Kuulumattomuus työyhteisöön	Kuulumattomuus työyhteisöön
- Väsymys	Oma jaksaminen	Fyysinen hyvinvointi
- Kiire - Ajoittainen kiire	Kiire	Työympäristön sisäiset haasteet
- Työvälineiden puutteellisuus - Huono perehdytys	Työpaikan puutteellisuudet	
- Tyytymättömyys osastojen väliseen yhteistyöhön	Tyytymättömyys yhteistyöhön	

- Työhön välillisesti kuuluvat kokoukset	Kokoukset		
- Lääkäreiden erilaiset hoitolinjat	Erilaiset hoitolinjat		
- Vaativat potilaat - Raskaat potilastapaukset	Raskaat potilastapaukset		
- Tyytymättömyys esimieheen - Huono johtaminen - Tyytymättömyys johtamiseen - Esimiehen näkymättömyys päivittäisessä työssä	Tyytymättömyys esimieheen	Tyytymättömyys esimiestyöskentelyyn	
- Työkierron mahdollisuus - Epäergonomiset työvuorot - Epäergonominen työvuorolista - Yhden päivän vapaat Vuorotyö	Työn suunnittelun haasteet	Haasteellinen työsuunnittelu	
- Epävarmuus - Epävarmuus työn jatkuvuudesta - Määräaikainen työ	Työn jatkuvuus	Työn jatkuvuus	
-Säästäminen	Säästäminen	Säästäminen	
- Ei anneta vaikuttaa asioihin	Vaikuttamisen mahdollisuuden puute	Vaikuttamisen mahdollisuuden puute	
- Tyytymättömyys palkkatasoon	Tyytymättömyys palkkatasoon	Tyytymättömyys palkkatasoon	
- Liikaa töitä tietokoneen äärellä	Liikaa tietokonetyöskentelyä	Liikaa tietokonetyöskentelyä	

Liite 7. Miten toivoisit työyhteisön edistävän työhyvinvointia?

PELKISTETTY ILMAUS	ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
- Hyvällä hallinnolla	Hallinto	Hallinto	Toiveet työyhteisöltä työhyvinvoinnin edistämiseksi
- Työvälineiden ajantasaisuus	Työturvallisuudella	Työturvallisuus	
- Työn turvallisuus			
- Vahvuus työvuoroissa riittävä	Virkistystoiminta	Tyky-toiminta ja työn ulkopuolinen tekeminen	
- Illanviettojen mahdollistaminen			
- Yhteiset tapahtumat	Tyky-toiminta		
- Virkistäytymismahdollisuuksilla			
- Vapaa-aika työkavereiden kanssa	Tyky-toiminta		
- Säännöllisillä työhyvinvointipäivillä			
- Tyky-iltapäivillä			
- Työhengen nostattaminen esimerkiksi tyky-toiminnalla tai yhteistyötoiminnalla			
- Tekemällä työtä potilaiden parhaaksi	Työyhteisön yhteiset tavoitteet	Yhteishenki	
- Auttavainen työyhteisö	Työkaverin auttaminen haasteellisissa tilanteissa		
- Auttamalla työkaveria			
-Kollegiaalinen työyhteisö	Työilmapiiri	Työyhteisön ilmapiiri	
- Yhteen hiileen puhaltaminen			
- Rakentavalla ilmapiirillä			
- Huumoria lisää			
- Kohteliaalla kanssakäymisellä			
- Avoimuus	Avoin työyhteisö		
- Avoin keskustelu työyhteisössä			
- Luottavaisella ja avoimella ilmapiirillä			
- Ei puhuta selän takana muista työntekijöistä			
- Tukemalla yhteishenkeä	Tukeva työyhteisö		
- Tukemalla toista			
- Tukemalla ammattiryhmien			

ammatti-identiteettiä			
- Yhteisillä pelisäännöillä - Noudattamalla pelisääntöjä	Yhteiset pelisäännöt	Työpaikan pelisäännöt	
- Rakentavan palautteen antaminen ja siitä keskustelu - Antamalla positiivista palautetta - Kehumalla työkavereita	Palautteen antaminen	Palautteen saaminen ja arvostus	
- Arvostamalla toisen työtä	Toisen työn arvostaminen		
- Itsestä huolehtimalla	Itsestään huolehtiminen	Oma hyvinvointi	
- Riittävällä kuormituksella - Sopivalla haasteellisuudella	Sopiva kuormitus	Työn suunnittelu	
- Työvuorosuunnittelun ja työajan joustavuudella - Sujuvalla työvuorojen vaihdolla	Työvuorojen joustavuus		
- Esimies ajoittain mukana hoitotyössä	Työnantajan kokemus työstä	Työtä tukeva toiminta	
- Koulutuksien mahdollistaminen - Erilaisilla koulutuksilla	Koulutukset		
- Säännöllisillä kehityskeskusteluilla	Kehityskeskustelujen säännöllisyys		
- Asiallisesti puuttumalla huonoon käytökseen - Ongelmiin puuttuminen rohkeasti	Ongelmiin puuttuminen	Esimiestaidot	
- Huomioimalla työntekijöiden toiveet ja kehittämisideat	Työntekijöiden mielipiteiden huomioiminen		
- Antamalla aikaa keskustella työasioista vapaamuotoisemmin - Antamalla aikaa opetella uusi työympäristö	Riittävä asioiden käsittelyaika		